

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Perusahaan perlu melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan karena kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja yang baik, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja sumber daya manusia atau *job performance* adalah prestasi kerja yang dicapai seseorang, dengan demikian kinerja sumber daya manusia merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya (Dwiyanto, 2007:47).

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi karena dengan kinerja karyawan yang baik maka kinerja

organisasinya pun akan semakin baik pula sehingga pada akhirnya mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan, tetapi apabila kinerja menurun maka akan membuat perusahaan semakin sulit dalam mencapai tujuannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam arti lain kinerja (*performance*) yang berarti hasil kerja seseorang pekerja merupakan sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, diaman hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2017). Berdasarkan hasil observasi peneliti terhadap disiplin kerja pada Kantor Pusat PT. Bank BPD Bali dapat dilihat penerapan indikator kinerja karyawan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penerapan Indikator Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat
PT. Bank BPD Bali

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden	Sesuai		Belum Sesuai	
				Orang	%	Orang	%
1	Kualitas Kerja	Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.	30	21	70%	9	30%
2	Kuantitas	Karyawan dapat menghasilkan kuantitas kerja yang sesuai dengan target yang ditentukan.	30	27	90%	3	10%
3	Ketepatan Waktu	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan.	30	22	73%	8	27%
4	Efektifitas	Karyawan mampu menggunakan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dengan efektif.	30	17	57%	13	43%
5	Kemandirian	Karyawan tidak perlu lagi diawasi dalam menjalankan pekerjaannya dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas	30	14	47%	16	53%

Sumber: Kantor Pusat PT. Bank BPD Bali (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat daftar indikator dan pernyataan yang peneliti buat untuk 30 karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank BPD Bali, terdapat permasalahan kinerja karyawan yang dilihat dari besarnya persentase untuk indikator kemandirian dengan pernyataan karyawan tidak perlu lagi diawasi dalam menjalankan pekerjaannya dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas sebesar 53%. Hal tersebut disebabkan oleh masih banyaknya karyawan yang perlu diawasi atau dipantau dalam menjalankan pekerjaannya, di mana terdapat beberapa karyawan yang terkadang tidak bekerja disaat jam kerja sedang langsung. Karyawan tersebut malah cenderung menonton youtube di komputer kantor, bermain *games online*, atau malah tidur. Hal tersebut menjadi suatu hal yang dipermasalahkan dalam melihat kinerja karyawan itu sendiri. Dengan adanya kesalahan mekanisme kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Bank BPD Bali dapat kita lihat kurang berkompetennya kinerja karyawan yang ada. Beberapa faktor yang dapat memicu kurang baiknya kinerja karyawan bisa disebabkan oleh faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja pada karyawan tersebut.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Sulistiyani dkk, 2018:290). Menurut Undang-Undang No. 35 Tahun 2012 yang dimaksud dengan disiplin kerja pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan / atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilarang dijatuhi hukuman disiplin. Hasibuan

(2015:139) menyatakan bahwa, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan hasil observasi peneliti terhadap disiplin kerja pada Kantor Pusat PT. Bank BPD Bali dapat dilihat penerapan indikator disiplin kerja pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Penerapan Indikator Disiplin Kerja pada Kantor Pusat
PT. Bank BPD Bali

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden	Sesuai		Belum Sesuai	
				Orang	%	Orang	%
1	Tujuan dan Kemampuan	Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sudah sesuai kemampuan karyawan bersangkutan	30	14	47%	16	53%
2	Teladan Pemimpin	Karyawan menjadikan pimpinan teladan dan panutan berdasarkan tingkat kedisiplinan pemimpin	30	26	87%	4	13%
3	Balas jasa	Perusahaan memberikan balas jasa yang sesuai dengan tingkat kedisiplinan dan pekerjaan karyawannya	30	27	90%	3	10%
4	Keadilan	Perusahaan memperlakukan seluruh karyawan dengan adil, tanpa membeda-bedakan karyawan satu dan lainnya	30	20	67%	10	33%
5	Sanksi hukuman	Perusahaan memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner	30	29	97%	1	3%
6	Ketegasan	Pemimpin perusahaan bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan	30	26	87%	4	13%

Sumber: Kantor Pusat PT. Bank BPD Bali (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat daftar indikator dan pernyataan yang peneliti buat untuk 30 karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank BPD Bali, terdapat permasalahan disiplin kerja yang dilihat dari besarnya

persentase untuk indikator tujuan dan kemampuan dengan pernyataan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sudah sesuai kemampuan karyawan bersangkutan sebesar 53%. Hal tersebut disebabkan oleh tidak sesuainya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dengan kemampuan atau posisi yang dijabat oleh karyawan tersebut. Karyawan terkadang mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh divisi lain, seperti adanya karyawan yang mengeluh harus dibebankan pekerjaan *closing* yang harusnya diambil oleh bagian *teller* namun bagian *customer service* harus ikut membantu terkadang. Didukung oleh penelitian Fadillah dkk. (2022) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena disiplin kerjanya kurang baik.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature*, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2017:25) mengemukakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan hasil observasi peneliti terhadap

lingkungan kerja pada Kantor Pusat PT. Bank BPD Bali dapat dilihat penerapan indikator lingkungan kerja pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Penerapan Indikator Lingkungan Kerja pada Kantor Pusat
PT. Bank BPD Bali

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden	Sesuai		Belum Sesuai	
				Orang	%	Orang	%
1	Pencahayaan	Pencahayaan pada kantor yang cukup menambah efisiensi kerja karyawan	30	27	90%	3	10%
2	Warna	Pemilihan aksesoris warna pada setiap sudut ruangan dan alat-alat kantor memperbesar efisiensi kerja para karyawan	30	22	73%	8	27%
3	Udara	Suhu udara sudah cukup baik dan stabil di lingkungan kantor	30	19	63%	11	37%
4	Suara	Perusahaan meletakkan peralatan yang memiliki suara keras seperti mesin ketik, pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain pada lokasi yang sesuai.	30	20	67%	10	33%

Sumber: Kantor Pusat PT. Bank BPD Bali (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dilihat daftar indikator dan pernyataan yang peneliti buat untuk 30 karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank BPD Bali, terdapat permasalahan lingkungan kerja yang dilihat dari besarnya persentase untuk indikator udara dengan pernyataan suhu udara sudah cukup baik dan stabil di lingkungan kantor sebesar 37%. Hal tersebut disebabkan oleh suhu udara yang tidak cukup baik dan tidak stabil di lingkungan kantor, seperti lingkungan luar kantor yang setiap hari terlalu panas akibat cuaca ekstrim dan menyebabkan AC di dalam ruangan terkadang tidak menghasilkan udara yang cukup segar, hal tersebut juga disebabkan karena kantor hanya memfokuskan AC pada ruangan inti dan beberapa ruangan karyawan menggunakan AC yang sudah lama yang seharusnya membutuhkan perawatan. Didukung oleh penelitian Koesma dkk. (2022) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya karyawan

yang memiliki lingkungan kerja yang baik akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena lingkungan kerjanya kurang baik.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian secara lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank BPD Bali”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari latar belakang masalah di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank BPD Bali ?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank BPD Bali ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank BPD Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank BPD Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat serta berguna untuk hal-hal sebagai berikut:

1) Manfaat teoritis

- a) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
- b) Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Empiris

- a) Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para karyawan.
- b) Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktifitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan

kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam Batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*. Mengacu pada Locke's model (Arsanti, 2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi ndan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Sedarmayanti (2017:98), Kinerja merupakan terjemahaan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja,

sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, diaman hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Susilowati dkk, (2018) penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Menurut Mathis dkk, (2012:78) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Jadi, dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena dari kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut, perusahaan dapat menilai hasil kerja karyawan tersebut. Arifin dkk, (2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya.

2) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dkk, (2016:260) mengemukakan terdapat 5 indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

a) Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas

terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

c) Ketepatan Waktu

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, kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

d) Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan

sumber daya, bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

e) **Kemandirian**

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Sulistiyani dkk, 2018:290). Menurut Undang-Undang No. 35 Tahun 2012 yang dimaksud dengan disiplin kerja pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan / atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilarang dijatuhi hukuman disiplin. Hasibuan (2015:139) menyatakan bahwa, kedisiplinan adalah

kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

2) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015:194) mengemukakan terdapat 6 indikator yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

a) Tujuan dan Kemampuan

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 ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b) Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

c) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

d) Keadilan

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

e) Sanksi hukuman

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.

f) Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh karyawan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:25) mengemukakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok

2) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:70) mengemukakan terdapat 4 indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

a) Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja

dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b) Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parker motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai dasar untuk melakukan suatu penelitian, penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu penting untuk diketahui. hal ini sangat berguna untuk menentukan langkah penelitian serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan. Penelitian terdahulu dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Fadillah, Aufia Zahra, dan Nasution, Juliana. (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT. Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan”. Hasil penelitian secara parsial merujuk bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tidak secara parsial merujuk bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Lubis, Riska. (2022) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PD. Pembangunan Kota Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pada pegawai PD. Pembangunan Kota Medan, ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai PD. Pembangunan Kota Medan, dan ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai PD. Pembangunan Kota Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Zuhaena, Fatwa, Cahyo, Heru. (2022) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Prima Indonesia Bekasi. Sementara itu, lingkungan kerja tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Prima Indonesia Bekasi.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Koesma, Emma Apriani. Hendri, M. Irfani. (2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung, lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudarmanto, Yoyok. Martini, Ni Nyoman Putu. Herlambang, Toni. (2022) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada perusahaan umum daerah air minum”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan melalui

variabel intervening motivasi kerja karyawan, dan pengaruh tidak langsung positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening motivasi kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi.

Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan, Ema Sepvina. Yustina, Arma. Simanungkalit, Erwinsyah. (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian akademik Politeknik Negeri Medan, dan juga secara serempak kedua variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di bagian akademik Politeknik Negeri Medan.