BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif danefisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan 2019). Sumber daya manusia meliputi kepemimpinana, pengorganisasian, kedisiplinan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, sampai pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017:4), manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip: Sumber Daya Manusia adalah aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi organisasi yang bertujuan agar organisasi itu sendiri berjalan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberlangsungan suatu kegiatan pada suatu perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Berjalannya suatu perusahaan tentu saja tidak lepas dari gaya kepemimpinan dalam menjalankan perusahaan. Dengan adanya pemimpin yang berkompeten, tentu saja secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan kedepannya.

UNMAS DENPASAR

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penelitian terhadap karyawan atau organisasi. Adapun (Arda, 2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Jufrizen (2018) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merujuk pada hasil dari perilaku, dinilai oleh beberapa variabel atau standar mutu kerja. Kinerja organisasi tidak hanya tergantung pada sistem kerja, metode kerja, modal dan teknologi, tetapi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Guna menghasilkan kinerja yang optimal tentunya tidak terlepas dari peran manajeman untuk memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, kepemimpinan penting bagi karyawan sebagai individu, karena untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok guna mencapai tujuan tertentu (Widodo, dkk, 2020). Menurut Ansori & Suryaningsih, (2019) seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang

UNMAS DENPASAR

akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Sumber daya yang dimiliki tidak dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan jika tidak dikelola dengan baik, sehingga peranan kepemipinan disini sangat penting untuk dapat mengelola sumber daya yang ada dengan baik berdasarkan wewenangnya. Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu membuat rencana, dan bias menjadi motivator bagi bawahan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien (Purwadi, 2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tuccunan, dkk. (2019), Adikusmawan (2019), dan Idris (2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena dengan adanya kepemimpinan yang tepat maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga kelompok. Pertama adalah disediakannya berbagai macam fasilitas untuk

UNMAS DENPASAR

karyawan, seperti komputer, ruang ber-ac, kantin, pelayanan kesehatan dan pengadaan kamar kecil. Kelompok kedua adalah kondisi kerja, pengaturan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, pengaturan kondisi antara lain pengaturan penerangan ruang kerja, pengaturan suara bising, pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan karyawan. Kelompok yang ketiga adalah masalah hubungan karyawan. Umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dan betah dalam bekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas - tugas mereka. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan.

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini mendasarkan pendapat Sedarmayanti (2017), perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka, kerjasama antarkelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada dan kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antar rekan kerja maupun pimpinan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fiansi dan Sarifuddin (2019), Kresmawan (2021) dan Wokas (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada

UNMAS DENPASAR

karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin meningkat dan akan memberikan kepuasan kepada perusahaan.

Selain lingkungan kerja, ada juga disiplin kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan di sebuah perusahaan. Disiplin kerja adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan (Kusumadewi, 2017:28). Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dengan menanamkan disiplin kerja yang baik kepada karyawan maka akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang dapat membuat perusahaan maju dan sukses.

Menurut Sinambela (2018), disiplin pekerjaan pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dipatuhi. Keempat teori ini bentuknya adalah aturan yang harus diikuti secara ketat dan tepat. Keharusan mengikuti aturan kerja ini dicakup dalam satu istilah kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyawati dkk, (2017), Marpaung, dkk. (2019) dan Idris (2018). menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari disiplin kerja yang baik akan memberikan dorongan untuk melakukan aturan – aturan yang telah ditetapkan sehingga bekerja dengan tanggung jawab.

UNMAS DENPASAR

Disiplin kerja karyawan tercermin dari beberapa indikator, salah satu di antaranya adalah tingkat absensi karyawan. Tingkat absensi karyawan PT Mega Tiara Sinar Abadi Nusa dua dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Tingkat Absensi Karyawan PT Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	4 = 2x3	5	6 = 4-5	7=5/4 x 100%
Januari	35	25	875	35	840	4
Pebruari	35	23	805	33	772	4,09
Maret	35	26	910	26	884	2,8
April	35	25	875	36	839	4,1
Mei	35	25	875	26	849	2,97
Juni	35	26	910	25	885	2,74
Juli	35	26	910	31	879	3,4
Agustus	35	25	875	34	841	3,88
September	35	24	840	32	808	3,8
Oktober	35	26	910	35	875	3,84
November	35	25	875	33	842	3,77
Desember	35	25	875	35	842	4
Rata-rata						3,61

Sumber: PT Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua mengalami fluktuasi di mana tingkat absensi karyawan rata- rata 3,61%. Ini berarti tingkat absensi karyawan tergolong rendah karena tingkat absensi yang wajar memang berada dibawah 2.3%. Jika tingkat absensi yang mencapai 15-20% menunjukan tingkat absensi yang sangat buruk (Ardana., 2018:52). Kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari absensi, dalam absensi

UNMAS DENPASAR

terdapat jumlah ketidak hadiran pegawai dan keterlambatan pegawai pada saat masuk kerja dikarenakan kepentingan masing-masing karyawan dan cuti bergilir yang diberikan oleh pihak manajemen disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Walaupun demikian masih terlihat beberapa karyawan yang sering datang terlambat dan pulang mendahului jam kerja, jam istirahat melebihi batas waktu istirahat, serta penyelesaian tugas tidak tepat waktu yang menunjukkan semangat karyawan rendah.

Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasata dalam mencapai tujuannya harus melalui orang – orang yang memiliki peran aktif sebagai pelaku pencapaian tujuan tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut maka setiap individu yang berada dalam organisasi tersebut harus meningkatkan kinerjanya, sehingga secara langsung akan meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Hasil observasi awal peneliti dugaan salah satu karyawan di Divisi Marketing PT Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua dumana karyawan PT Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua mengalami penurunan kinerja yang berupa target penjualan. Berikut merupakan data penjualan karyawan pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua disajikan pada tabel 1.2.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.2

Data penjualan pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua 2021

No.	Bulan	Target (Rp)	Realisasi 2021 (Rp)	Persentase (%)
1	Januari	Rp 2.500.000.000	Rp 2.860.000.000,00	114%
2	Februari	Rp 2.500.000.000	Rp 2.580.000.000,00	103%
3	Maret	Rp 2.500.000.000	Rp 1.000.900.000,00	40%
4	April	Rp 2.500.000.000	Rp 1.600.350.000,00	64%
5	Mei	Rp 2.500.000.000	Rp 1.900.550.000,00	76%
6	Juni	Rp 2.500.000.000	Rp 1.425.440.000,00	57%
7	Juli	Rp 2.500.000.000	Rp 760.700.000,00	30%
8	Agustus	Rp 2.500.000.000	Rp 1.257.550.000,00	50%
9	September	Rp 2.500.000.000	Rp 1.245.550.000,00	50%
10	Oktober	Rp 2.500.000.000	Rp 1.132.200.000,00	45%
11	November	Rp 2.500.000.000	Rp 827.450.000,00	33%
12	Desember	Rp 2.500.000.000	Rp 1.073.350.000,00	43%

Sumber : PT Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua (2021)

Dari tabel 1.2 diatas, peneliti menggunakan data penjualan sebagai salah satu indikator untuk mengukur kinerja karyawan yang dihitung berdasarkan 1 tahun. Dari tabel diatas dapat dilihat pada bulan Januari dan Februari melebihi target. Dimana penjualan pada bulan Januari mencapai 114% dan pada bulan Februari 103%. Sedangkan untuk bulan Maret sampai Desember tidak memenuhi target penjualan. Penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada tabel 1.2 diperkirakan disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 25 orang karyawan pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua, permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan dapat dilihat pada indikator karisma dan idealis, yang menunjukkan bahwa karyawan pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua dirasa kurang mendapat perhatian dari pimpinan. Hal ini dapat

UNMAS DENPASAR

dilihat dari kurangnya partisipasi dan lambatnya respon pimpinan terhadap keluhan – keluhan karyawan yang menjadikan karyawan pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua menyebabkan sulitnya membangun kredibilitas dan kepercayaan karyawan terhadap atasannya. Dari faktor lingkungan kerja pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua, yang menunjukkan adanya masalah kondisi sarana dan prasarana yang belum tertata rapi serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi seperti inilah yang menyebabkan karyawan tidak bisa leluasa untuk bekerja dan menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Dari faktor disiplin kerja, pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua, permasalahan yang berkaitan dapat dilihat pada indikator frekuensi kehadiran yang kurang tepat waktu dan banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Kurangnya disiplin dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat menghambat dan tidak efisien dalam penggunaan jam kerja.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tuccunan, dkk (2019), Adikusmawan (2019) dan Idris (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena dengan adanya kepemimpinan yang tepat maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Berbeda dengan penelitian Andayani (2018) menyatakan kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan yang tidak tepat maka kinerja karyawan akan optimal dalam melakukan pekerjaan di perusahaan.

UNMAS DENPASAR

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Fiansi dan Sariffudin (2019), Kresmawan (2021), Wokas (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin meningkat dan akan memberikan kepuasan kepada perusahaan. Berbeda dengan penelitian Mahmudin (2020) dan Bahri (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin buruk lingkungan kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyawati, dkk, (2019), Marpaung, dkk (2019) dan Idris (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari disiplin kerja yang baik akan memberikan dorongan untuk melakukan aturan – aturan yang telah ditetapkan sehingga bekerja dengan tanggung jawab. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Raka (2020) yang menghasilkan disiplin kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kurangnya dalam disiplin kerja akan menyebabkan optimal dalam melakukan pekerjaan.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertaik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka yang akan menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua.
3. Untuk mengetahui Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua.

UNMAS DENPASAR

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti

Bagi Peneliti hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Bagi peneliti lain hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan kemampuan meneliti terkait ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya

mengenai kinerja karyawan pada perusahaan serta diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari dibangku perkuliahan.

2. Peneliti Lain

Dapat menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu guna menjadikan penelitian ini menjadi acuan untuk penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

1.4.2 Manfaaf Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan atau PT Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua dalam menyadari seberapa jauh perusahaan mensejahterakan karyawannya memberikan kenyamanan kerja baik fasilitas kesehatan maupun penunjang lainnya bagi karyawannya serta keterbukaan antara pimpinan dan karyawan agar terjalin keharmonisan di dalam lingkungan kerja yang nantinya akan berdampak terhadap produktifitas kerja.

UNMAS DENPASAR

2. Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian ini dapat menambah bahan bacaan ilmiah mahasiswa untuk menambah pengetahuan dan juga dapat digunakan sebagai referensi bagi yang ini meneliti masalah sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968 sebagai teori utama (*grand theory*). Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan (Birnberg, 2017). *Goal setting theory* merupakan teori yang menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang.

Kriyantono, (2017) menyatakan sebuah goal merupakan sesuatu yang ingin dilakukan seseorang secara sadar. Penentuan sasaran (goal) merupakan sesuatu yang sederhana, namun kesederhanaan ini tidak dapat diartikan secara sederhana ataupun bebas, melainkan harus ditanggapi dengan perencanaan yang matang. Dengan penentuan sasaran (goal) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (goal) itu sendiri, dari kemudian menentukan posisinya saat itu. Goal setting mengijinkan individu untuk melihat hasil kerja disaat ini dan membandingkannya dengan hasil kerja dimasa lalu.

UNMAS DENPASAR

Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk lebih berusaha lebih baik, agar tidak ada senjangan saat melakukan rencana.

Latham (2017) menemukan bahwa *goal setting* berpengaruh pada kinerja pegawai dalam instansi publik atau organisasi tertentu. Salah satu bentuk nyata dari penerapan goal setting ini adalah anggaran. Sebuah anggaran tidak hanya mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan, tetapi juga mengandung sasaran yang spesifik yang ingin dicapai suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian – penelitian yang telah dilakukan, temua utama dari *Goal Setting Theory* adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tapi dapat dicapai, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang meneruma tujuan yang mudah dan spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cuku, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan karyawan dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain agar mau mengikuti pemimpin dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Daulay, et al., 2017). Kemampuan tersebut tidaklah mudah dimiliki oleh setiap orang karena kepemimpinan membutuhkan kedewasaan dalam berpikir dan bersikap, begitu pula dibutuhkan kreativitas dan keberanian dalam memimpin. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatians ungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasidengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi (Ansori & Suryaningsih, 2019).

Menurut Siswanto & Hamid, (2017) kepemimpinan adalah seseorang yang memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan - jaringan organisasi yang baik, membiarkan supervisi atau pengawasan yang

UNMAS DENPASAR

efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk merubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah atau meningkatkan dirinya dan perhatiannya kepada persoalan - persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya.

2.2.2. Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Menurut Siqueira (2017) ada dua faktor yang mempengaruhi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Faktor sosiologis

   Faktor ini berkenaan dengan hubungan sosial antara pegawai dalam suatu Tim dengan lingkungan masyarakat. Seorang pegawai, sikap dan tingkah lakunya tidak dapat dilepaskan dari kondisi adat istiadat ataupun kebiasaan - kebiasaan lingkungan asalnya, karena itu hubungan sosial antara pegawai dalam suatu tim dan hubungannya dengan lingkungan masyarakat merupakan faktor yang potensial bag ikepentingan suatu Tim. (Siqueira et al., 2019)

2. Faktor psikologis

   Faktor psikologis yaitu yang berkenan dengan sifat-sifat dan kepribadian setiap pegawai, baik statusnya sebagai pimpinan maupun staf. Walau kondisi lingkungan sudah tercipta dengan baik, tetapi kalau kondisi psikologis pegawai kurang dapat menunjang maka akan berpengaruh terhadap proses kegiatan yang akhirnya akan mempengaruhi prestasikerja dalam pencapaian tujuan tim yang telah ditetapkan (Siqueira et al., 2019).

UNMAS DENPASAR

2.2.3 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Zahari (2020) yaitu, karisma dan idealisme, inspirasi atau motivasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Karisma dan idealisme

   Merupakan adanya pemberian wawasan serta penyadaran akan misi, membangkitkan kebanggaan, serta membutuhkan sikap hormat dan kepercayaannya paada para bawahannya.

2. Inspirasi atau motivasi

   Merupakan adanya proses menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan yang penting dengan cara yang sederhana.

3. Stimulasi intelektual

   Merupakan adanya usaha meningkatkan intelegensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara seksama.

4. Pertimbangan individual

   Merupakan pemimpin memberikan perhatian, membina, membimbing dan melatih setiap orang secara khusus dan pribadi.

UNMAS DENPASAR

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana terdapat fasilitas senagai pendukung agar visi dan misi perusahaan tersebut tercapai. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan

kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja

   Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

2. Suhu udara di tempat kerja

   Suhu udara adalah keadaan panas atau dinginnya udara ditempat kerja.

3. Kebisingan di tempat kerja

   Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinyva adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

4. Getaran mekanis di tempat kerja

UNMAS DENPASAR

Getaran mekanisme artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

5. Bau – bauan di tempat kerja

   Adanya bau – bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena mengganggu konsenterasi bekerja, dan bau – bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

6. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

   Setiap pekerjaan memiliki resiko dari mulai resiko rendah, sedang, hingga resiko tinggi. Timbulnya risiko dalam bekerjatentunya dapat menimbulkan rasa cemas dan takut padaseseorang karyawan. Namun, jika keamanan karyawan terjamin, maka para karyawan akan mendapatkan ketenangan dalam bekerja seta mendapatkan dorongan semangat untuk bekerjayang lebih giat.

7. Hubungan sesama rekan kerja

   Ketika hubungan sesama karyawan baik maka karyawanakan nyaman ketika bekerja sehingga dapat menghasilkanoutput yang tinggi. Begitu juga sebaliknya

UNMAS DENPASAR

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas danbahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

1. Perlengkapan kerja, adalah segala sesuatu yang berada di perusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik, dan lain-lain.
2. Pelayanan kepada pegawai, adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada pegawai.
3. Kondisi kerja, adalah segala yang berada di perusahaan yang berbentuk fisik.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Sutrisno (2017:89) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerjayang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai denganperaturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma – norma atau aturan – aturan yang telah ditetapkan (Kusumadewi, 2017:28). Kedisplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan – aturan perusahaan, karena semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, terorganisir, mentaati aturan-aturan yang telah ditetapkan.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu.

2.4.2. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut (Sinambela, 2018), berpendapat bahwa factor – faktor dari disiplin kerja ada lima:

1. Frekuensi kehadiran.

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran makapegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan

.Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memilikitingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinyamaupun terhadap pekerjaannya.

UNMAS DENPASAR

3. Ketaatan pada standar kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semuastandar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan danpedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari

4. Ketaatan pada peraturan kerja.

Hal ini dimaksudkan untukkenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja.

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai

2.4.3. Indikator dalam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara & Octorent, (2017), ada beberapa indikator dalam disiplin kerja yaitu.

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.

   Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan,seperti datang dan pulang kerja tepat waktu, tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa seijin atasan.

2. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

   Yaitu kepatuhan seseorang dalam menaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, seperti ketaatan terhadapwaktu dalam mengerjakan pekerjaan,merapikan peralatan kerja setelahselesai digunakan, dan mematuhi jikatidak masuk kerja melampirkan suratijin dan memberitahu ke pihakperusahaan.

3. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.

   Penggunaan seragam kerja sikap yang harus dilakukan oleh setiap karyawan agar dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh atasan menunjukkan identitas karyawan.

UNMAS DENPASAR

4. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

Sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Didalam perusahaan setiap karyawan bertanggungjawab mengunakan fasilitas sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku dan bertanggung jawab terhadap hal pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

2.5 Kinerja Karyawan.

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Polakitang, dkk. (2019) kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan 20 dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin. Gibson (2019) mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Hal yang sama dinyatakan oleh Rivai dan Basri (2018) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adala suatu hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang untuk kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuan tertentu.

2.5.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Sanusi (2017), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

   Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).

2. Faktor motivasi

   Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisimental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensikerja secara maksimal.

UNMAS DENPASAR

2.5.3 Indikator kinerja

Menurut Paramita (2019: 61-62), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
2. Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi, dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
3. Kemampuan yaitu cara yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas perusahaan.
4. Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
5. Kehadiran yaitu keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

UNMAS DENPASAR

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Hasil temuan penelitian Tucunan, dkk. (2019) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan pada PT. Pandawa". Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah di PT. Pandawa. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 62 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis factor, dan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian ini

menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh postif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Ada pengaruh positif antara motivasi karyawan terhadap kinerja karywan. Adapaun perbedaaan dan persamaan penelitia ini dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample penelitian sebanyak 62 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian saat ini menggunakan teknik analisis linear berganda berbeda dengan penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis deskriptif, analisis factor, dan analisis jalur (path analysis). Tempat penelitian terdahulu di PT. Pandawa sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua. Pada penelitian sebelumnya peneliti tidak meneliti tentang variabel disiplin kerja, sedangkan penelitian saat ini meneliti tentang disiplin kerja. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

2. Hasil temuan penelitian Marpaung, dkk. (2019). Dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AngkasaPura II Medan" lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah di PT. Angkasa Pura II Medan. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 109 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Medan. Adapun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, perbedan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample penelitian sebanyak 109 responden. Tempat penelitian terdahulu di PT. Angkasa Pura II Medan sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT Mega Tiara Sinar Abadi. Pada penelitian sebelumnya peneliti tidak meneliti tentang variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian saat ini meneliti tentang variabel kepemimpinan dan motivasi dan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis linier berganda dan menggunakan variabel disiplin kerja

3. Hasil temuan penelitian Adikusmawan (2019) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anantara Uluwatu Resort Di Badung" lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah di Anantara Resort Uluwatu. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 57 responden. teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. hasil penelitian menunjukan pengaruh kepemimpinan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adapun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, perbedan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel yang

UNMAS DENPASAR

digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample penelitian sebanyak 57 responden. Tempat penelitian terdahulu di Anantara Uluwatu Resort sedangkan penelitian saat ini dilakukan di. PT Mega Tiara Sinar Abadi. Pada penelitian sebelumnya peneliti tidak meneliti tentang variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan penelitian saat ini meneliti tentang variabel disiplin kerja. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis linier berganda dan menggunakan variabel kepemimpinan.

4. Hasil temuan penelitian Fiansi dan Sarifuddin (2019) dengan judul "Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UMKM Kabupaten Tolitoli". Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah di Dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 56 responden. teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasidan UMKM Tolitoli. Adapun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, perbedan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample penelitian sebanyak 56 responden. Tempat penelitian terdahulu di Dinas Koperasi dan UMKM

UNMAS DENPASAR

Kabupaten Tolitoli sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua. Pada penelitian sebelumnya peneliti tidak meneliti tentang variabel kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan penelitian saat ini meneliti tentang variabel kepemimpinan dan disiplin kerja. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis linier berganda dan variabel lingkungan kerja.

5. Hasil temuan penelitian Setyawati, dkk. (2018) yang berjudul "Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Stasiun Manggarai" 27 lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah di Stasiun Manggarai. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 115 responden teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji t (parsial) variable Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Adapun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, perbedan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample penelitian sebanyak 115 responden. Tempat penelitian terdahulu di Stasiun Manggarai sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua. Pada penelitian sebelumnya peneliti tidak meneliti tentang variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian saat ini meneliti tentang variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian

UNMAS DENPASAR

sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan menggunakan variabel disiplin kerja.

6. Hasil temuan penelitian Kresmawan (2021) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Dufree Promosindo Denpasar". Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah di PT. Inti Dufree Denpasar. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 86 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Adapun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample penelitian sebanyak 86 responden. Tempat penelitian terdahulu di PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT. Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua. Pada penelitian sebelumnya tidak meneliti tentang variabel kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan penelitian ini meneliti tentang variabel kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis linier berganda dan menggunakan variabel lingkungan kerja.
7. Hasil temuan penelitian Wokas (2020), dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Kawangkoan". Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT PLN Kawangkoan. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 52 responden. Teknik yang digunakan

UNMAS DENPASAR

dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Adapun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sampel penelitian sebanyak 52 responden. Tempat penelitian terdahulu di PT PLN Kawangkoan sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT. Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua. Pada penelitian sebelumnya peneliti tidak meneliti tentang variabel kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan pada penelitian ini meneliti tentang variabel kepemimpinan dan disiplin kerja. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja.

UNMAS DENPASAR