

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Istilah sumber daya manusia dan selanjutnya disingkat SDM merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2019 : 10) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi.

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi adalah sangat menentukan, oleh karena hidup-matinya organisasi tergantung pada manusianya. Apabila manusia di dalam organisasi itu bermoral baik, penuh inisiatif, kreatif, dinamis, loyal, dedikasi yang tinggi, terampil, disiplin memiliki tanggung jawab serta senantiasa membina kebersamaan atau kerjasama, maka pegawai tersebut memiliki kinerja yang diharapkan.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi.

Kinerja



adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain keterlibatan karyawan, stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, (Sinambela, 2016:481).

Menurut Smith (2016) Kinerja Karyawan merupakan seberapa banyak karyawan berkontribusi kepada perusahaan meliputi kualitas output, jangka waktu, kehadiran tempat kerja. Ketidakstabilan yang terjadi pada lingkungan bisnis menuntut perusahaan ataupun organisasi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja, motivasi kinerja tanggung jawab kinerja dan sumber daya manusia didalamnya.

Untuk menghindari berbagai permasalahan pada kinerja pegawai, maka dibutuhkan pegawai yang memiliki spesifikasi keterampilan kerja dan juga disiplin kerja yang baik, karena manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia yang sangat penting bagi suatu organisasi, terutama dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan yang diharapkan.

Keterampilan (skill) menunjukkan suatu kecakapan atau keterampilan melaksanakan kegiatan jasmani dan rohani, kecakapan atau keterampilan diri ini

diperoleh melalui latihan dan pengalaman (Rais dan Saembodo, 2006:18). Istilah terampil biasanya digunakan untuk menggambarkan tingkat kemampuan seseorang yang bervariasi. Menurut Sri Widiastuti, (2010:49) keterampilan (skill) merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Keterampilan adalah derajat keberhasilan yang konsisten dalam mencapai suatu tujuan dengan efektif (Singer dikutip oleh Amung, 2000: 61).

Adapun faktor lain untuk menghindari berbagai permasalahan pada kinerja pegawai yaitu dengan adanya disiplin kerja, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan atau pegawai terhadap peraturan dan ketetapan suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Singodimedjo (2002 : 86) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan ataupun organisasi, sedangkan disiplin yang melorot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu organisasi. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan dan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2018 : 335). Menurut Sutrisno (2009 : 120) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan – peraturan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Lingkungan kerja juga merupakan bagian yang terpenting dalam organisasi.

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaan di kantor. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat pegawai merasa bersemangat melaksanakan pekerjaannya. Kenyamanan, keamanan di tempat kerja juga adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari setiap pegawai, karena dalam bekerja kalau tidak didukung dengan tempat kerja yang bersih, bebas dari bau – bau, kebisingan, dan memiliki peralatan atau fasilitas kantor yang mendukung setiap pekerjaannya dengan baik. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam melaksanakan tugas – tugasnya dengan tepat.

Supardi (2003 : 37) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengagumkan, menentramkan dan kesah betah bekerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno : 2016) dalam (Indiyati et al., 2018). Menurut Nitisemito, 2000 : 183 dalam (Handiyani, 2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan. Menurut Sedarmawati dalam (Handiyani, 2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan

sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai kelompok maupun perseorangan.

Penelitian terdahulu terkait pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai oleh Mulyana (2019) keterampilan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Prayogi (2019) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Tolo (2016) menunjukkan bahwa keterampilan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Aula (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan keterampilan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian Kustini (2021) bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Penelitian dari Sefriady (2018) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian menurut Tolo (2016) menunjukkan bahwa secara simultan keterampilan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian secara parsial keterampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian Pramadita (2015) menyatakan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja secara dominan. Namun hasil penelitian dari Hanafi, Yohana (2017) menunjukkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan juga berpengaruh signifikan. Namun

pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan. Pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Begitu pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, bahwa kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat diartikan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Nabawi (2019) menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, secara simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di Kantor Desa Carangsari Petang Badung yang telah dilakukan, diperoleh keterangan bahwa permasalahan saat ini adalah tingkat keterampilan (skill) beberapa pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sudah tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan pegawai mengendalikan diri (sikap, emosi dan motif dalam bekerja) sehingga mampu meningkatkan kualitas pekerjaannya, namun ada beberapa pegawai yang kurang bisa mengendalikan diri (sikap, emosi dan motif dalam bekerja) dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai tersebut menurun. Dengan adanya fenomena diatas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi mengenai disiplin kerja di Kantor Desa Carangsari Petang Badung adanya permasalahan pada disiplin kerja yaitu kurangnya keaktifan atau ketidaktifan para pegawai dalam mengisi absensi karena jika salah seorang pegawai ada kesibukan upacara agama atau hal yang lainnya,

pegawai lupa mengisi absensi yang sudah ada sehingga data absensi tidak terisi dengan baik. Berikut adalah data absensi pegawai kator Desa Carngsari Petang Badung tahun 2021

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Kerja Pegawai pada kantor desa Carangsari Petang
Badung Tahun 2021

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah hari kerja/ bulan (hari)	Jumlah seluruh hari kerja (hari/orang)	Jumlah hari tidak hadir (hari)	Presentase Tingkat Absensi
Januari	70	20	1.400	47	3,35
Februari	70	16	1.120	38	3,39
Maret	70	19	1.330	55	4,13
April	70	21	1.470	48	3,26
Mei	70	17	1.190	45	3,78
Juni	70	21	1.470	58	3,94
Juli	70	21	1.470	45	3,06
Agustus	70	18	1.260	49	3,88
September	70	18	1.260	37	2,93
Oktober	70	19	1.330	43	3,23
November	70	21	1.470	48	3,26
Desember	70	19	1.330	45	3,38
Jumlah Rata – rata					41,5
					3,45

Sumber : Kantor Desa Carangsari Petang Badung tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi pegawai di kantor desa Carangsari Petang Badung tahun 2019 cenderung berfluktuasi, dimana presentase tingkat absensi pegawai rata – rata 3,45%. Menurut Utama (2007:93) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3% - 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian tingkat absensi pegawai Kantor Desa Carangsari Petang Badung adalah tingkat absensi dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak terkait.

Permasalahan terkait dengan lingkungan kerja di kantor Desa Carangsari

PetangBadung yaitu kurangnya hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan kerja sehingga menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka judul yang akan diangkat pada penelitian ini adalah “Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja danLingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Carangsari Petang Badung”

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitianini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Bagaimanakah pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa Carangsari Petang Badung?
- 1.2.2 Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa Carangsari Petang Badung?
- 1.2.3 Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa Carangsari Petang Badung?

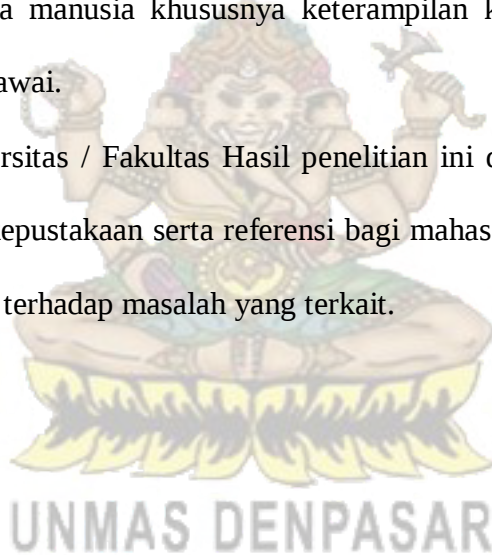
1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.3.1. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa Carangsari Petang Badung.
- 1.3.2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa Carangsari Petang Badung.
- 1.3.3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa Carangsari Petang Badung.

1.4. Kegunaan Penelitian

- 1.4.1. Bagi mahasiswa penelitian ini merupakan suatu kesempatan baik untuk menerapkan serta menambah wawasan mengenai pengaruh keterampilan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- 1.4.2. Bagi kantor desa hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam menetapkan kebijakan dalam bidang sumber daya manusia khususnya keterampilan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
- 1.4.3. Bagi Universitas / Fakultas Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan kepustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.



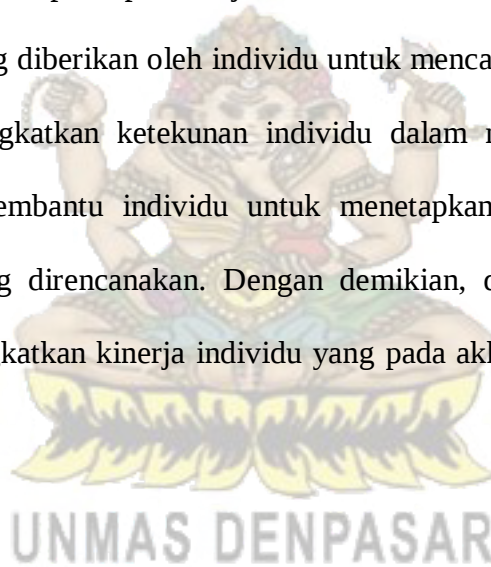
BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

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 dan 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

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi Wibowo (2015). Sedangkan Nurlalila, (2016) menyebutkan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk mengikatkannya, salah satu diantaranya adalah penilaiannya kinerja. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang

ditampilkan

setiap



orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (Priansa, 2016). Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sutrisno (2016) mendefinisikan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing – masing.

Sinambela (2012 : 136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Menurut Mangkunegara (2010 : 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian para ahli tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan berupa perilaku nyata untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Faktor – faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara dalam Aneswari (2017) adalah sebagai berikut :

a. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal

utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari – hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

3. Cara meningkatkan kinerja pegawai

Menurut Wungsu (2016) hal – hal khusus yang dapat dilakukan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai adalah sebagai berikut adalah :

- a. Libatkan para wakil dan fungsi – fungsi utama organisasi perusahaan dalam perumusan kebijakan penilaian kinerja karyawan. Hal ini memungkinkan atas transparansi dan demokratisasi dalam perumusan kebijakan perusahaan terpenuhi.
- b. Berikan pelatihan yang terperinci dan intensif tentang bagaimana sistem dan prosedur penilaian kinerja karyawan.
- c. Libatkan para karyawan dalam menetapkan target – target hasil kerjanya.
- d. Fasilitas para karyawan dengan peralatan, metode dan dana kerja yang sesuai dengan upaya – upaya pencapaian target - target hasil kerja. Berikan pula

bimbingan yang sesama dan teratur kepada setiap bawahan agar mapu memenuhi dan melebihi target – target hasil kerjanya.

- e. Agar tercapainya hasil penelitian yang lebih optimal objektif, berpijaklah senantiasa hanya pada data perilaku kerja karyawan dan abaikan segenap opini atau pendapat yang tak teruji lainnya mengenai seseorang dalam penilaian kinerja karyawan.

4. Indikator – indikator kinerja

Kasmir (2017 : 204) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator yaitu :

- a. Absensi

Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Tingkat kehadiran karyawan biasanya dihitung berdasarkan harian, mingguan atau bulan tergantung dari kebijakan.

- b. Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seseorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya.

- c. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kinerjanya akan naik.

d. Kemampuan (hasil kerja)

Kemampuan merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan pada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan, dan kualitas pekerjaan itu sendiri.

e. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan.

Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Nilai kesetiaan ini tidak boleh lebih kecil dari standar yang telah ditetapkan. Biasanya loyalitas terhadap perusahaan dianggap memiliki nilai utama.

f. Kepatuhan

Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan. Atau dengan kata lain kepatuhan adalah ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan apa yang sudah diperintahkan.

g. Kerjasama

Kerjasama merupakan saling membantu diantara karyawan baik antara bagian atau dengan bagian lain. Kerjasama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan.

2.1.3 Keterampilan

1. Pengertian Keterampilan

Menurut Bambang Wahyudi (2002), Keterampilan adalah kecapakan atau

keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek.

Keterampilan kerja ini dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu :

- 1) Keterampilan mental seperti analisa, membuat keputusan, menghitung dan menghafal.
- 2) Keterampilan fisik seperti keterampilan yang menghubungkan dengan anggota tubuh dan pekerjaan.
- 3) Keterampilan sosial seperti dapat mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang dan lain – lain.

Menurut Soemarjadi keterampilan merupakan perilaku yang diperoleh melalui tahap – tahap belajar, keterampilan berasal dari gerakan – gerakan yang kasar atau tidak terkoordinasi melalui pelatihan bertahap gerakan tidak teratur itu berangsur – angsur berubah menjadi gerakan – gerakan yang lebih halus, melalui proses koordinasi diskriminasi (perbedaan) dan integrasi (perpaduan) sehingga diperoleh suatu keterampilan yang diperlukan untuk tujuan tertentu.

Keterampilan menurut Davis Gordon (1999), adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Menurut Nadler Keterampilan adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi atau aktivitas. Menurut Dunnette Keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan diri dari hasil training dan pengalaman yang didapat.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa

keterampilan adalah kemampun yang didapatkan melalui tahap belajar atau pelatihan untuk melakukan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat.

2. Dasar – dasar Keterampilan

Menurut Robbins pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat yaitu sebagai berikut :

1) Keterampilan dasar (*Basic Literacy Skill*)

Keterampilan dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang seperti membaca, menulis, mendengar dan lain – lain.

2) Keahlian teknik (*Technical Skill*)

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki seperti menghitung secara cepat, mengoperasikan komputer dan lain – lain.

3) Keahlian interpersonal (*Interpersonal Skill*)

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja seperti menjadi pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerjasama dengan suatu tim.

4) Menyelesaikan masalah (*Problem Solving*)

Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menjalankan logika, berargumentasi dalam penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.

Menurut Spencer dan Spencer yang dikutip oleh Sutoto, jenis – jenis

keterampilan meliputi :

1) *Concern For Order* (CO)

Concern For Order merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian dilingkungan sekitarnya khususnya berkaitan dengan pengaturan kerja, instruksi, informasi dan data.

2) *Intiative* (INT)

Intiative (INT) merupakan dorongan bertindak untuk melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan untuk melakukan sesuatu.

3) *Impact and Influence* (IMP)

Impact and Influence (IMP) merupakan tindakan membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau mengesankan sehingga orang lain dapat mendukung agendanya.

4) *Information Seeking* (INFO)

Information Seeking (INFO) Merupakan besarnya usaha tambahan yang dikeluarkan untuk mengumpulkan informasi lebih banyak.

3. Jenis – jenis Keterampilan

Menurut Robert L Katz yang dikutip oleh Uber Silalahi mengidentifikasi bahwa jenis- jenis keterampilan yaitu sebagai berikut :

1) Keterampilan Teknik (*Technikal Skill*)

Keterampilan Teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik – teknik, alat – alat, prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang spesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan

tugasnya.

2) Keterampilan Administratif

Keterampilan Administratif merupakan kemampuan untuk mengurus, mengatur, dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta berbagai hambatan – hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosedur.

3) Keterampilan Hubungan Manusia

Keterampilan hubungan manusia merupakan kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau dalam kelompok. Kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menyeleksi pegawai, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan dan mempengaruhi para pekerja baik secara individual maupun kelompok.

4) Keterampilan Konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian – bagian tergantung pada yang lain dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan. Kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas – aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

5) Keterampilan Diagnostik

Keterampilan Diagnostik berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan keputusan melalui analisa dan pengujian hahekat darisuatu kondisi – kondisi khusus. Keterampilan diagnostik dapat dimaksudkan sebagai kemampuan secara cepat mendapatkan sebab yang benar dari suatu situasi tertentu melalui satu data yang simpangsiur, observasi dan fakta – fakta.

4. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Keterampilan

Notoadmodjo (2007 : 143) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh :

a. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal – hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal – hal barutersebut.

b. Umur

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.

c. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman

yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.

Sedangkan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan secara langsung menurut widyatun (2005 : 96), yaitu :

a. Motivasi

Merupakan sesuatu yang membagikan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Motivasi inilah yang mendorong seseorang bisa melakukan tindakan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan.

b. Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

5. Indikator Keterampilan Kerja

Keterampilan merupakan aspek yang penting dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Keterampilan dapat dinilai melalui indikator penilaian sebagai berikut:

1. Persepsi terhadap pekerjaan yang menghasilkan adanya inovasi, strategi dan ide – ide cemerlang bagi bidang pekerjaannya.
2. Dapat mengontrol emosi dalam bekerja
3. Dapat menahan marah antara sesama rekan kerja
4. Melaksanakan tanggung jawab kolektif

5. Melaksanakan pekerjaan dengan baik untuk kepentingan perusahaan
6. Melaksanakan tanggung jawab individu, dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian karyawan per individu.
7. Melaksanakan tanggung jawab secara kerja sama untuk memudahkan mencapai tujuan perusahaan
8. Tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Guna meningkatkan keterampilan kerja, disamping dilakukan melalui pendidikan formal, dapat juga dilakukan dengan memberikan pelatihan

– pelatihan. Tujuan dari penelitian pada umumnya untuk meningkatkan keterampilan kerja, peningkatan penguasaan alat dan metode – metode baru. Latihan kerja menekankan pada peningkatan kemampuan profesional, sehingga latihan adalah suplemen dari pendidikan. Sasarandari pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Nilai – nilai pengembangan bakat, kreatifitas, inovasi, keterampilan dan motivasi kerja biasanya ditumbuhkan di lingkungan pendidikan dan dikembangkan dalam proses latihan kerja.

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah keadaran dan kesediaan seseorang menaati drmula peraturan dan norma–norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan,

kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan yang telah ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah suatu bangsa/Negara (Sulistiyanti, 2001). Definisi kerja menurut Supriyadi (2003) adalah beba, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri, dan lain-lain. Pendapat dari Brown (dalam Anoraga, 1998) mengatakan bahwa kerja merupakan penggunaan proses mental dan fisik mencapai beberapa tujuan yang produktif.

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Anoraga (2009) mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

Menurut Rivai (2005), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma

sosial yang berlaku. 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 menerima sanksi – sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2002).

Menurut Sinambela (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan – aturan berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Kemudian menurut Nitisemito (dalam Darmawan, 2013), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Berdasarkan pendapat – pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

2. Aspek – aspek Disiplin Kerja

Ukuran disiplin kerja bagi karyawan menurut Rivai (2005) memiliki beberapa aspek yaitu :

- a. Kehadiran, hal ini mencakup kedatangan karyawan untuk bekerja, ketepatan

waktu karyawan datang ke tempat kerja setiap harinya, dan durasi kerja penuh sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

- b. Ketaatan pada peraturan kerja, hal ini mengenai pemahaman karyawan terhadap peraturan kerja serta mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan yang diamanahkan kepadanya, dan karyawan yang bekerja sesuai dengan fungsi serta tugasnya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati – hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis, yaitu menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja, kesopanan dan kejujuran karyawan serta saling menghargai antar sesama karyawan.

Indikator disiplin kerja menurut Dharma (2003) adalah :

- a. Kehadiran karyawan setiap hari : karyawan wajib hadir diperusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya saran digunakan saran kartu kehadiran pada mesin absensi.
- b. Ketepatan jam kerja: penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan ja kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlabatan asuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.

- c. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal : seluruh karyawan wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi sebagian besar perusahaan biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua karyawannya sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah perusahaan.
- d. Ketaatan karyawan terhadap peraturan : adakalanya karyawan secara terang – terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, Menurut Hasibuan (2016), yaitu :

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 seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Disini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

b. Kepemimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladai oleh para bawahannya, hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahanpun berdisiplin baik.

c. Insentif (Tunjangan dan Kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang diterima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan – kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

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

kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan adanya pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/ hadir ditempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Handoko (2012) menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan perusahaan dan manajemen dapat tercapai. Menurut Mc. Farland dalam Handayani (2009) mengemukakan bahwa pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan. Hal ini sejalan dengan pendapat Saydam (2005) yang menjelaskan bahwa adanya hubungan timbal balik antara disiplin kerja dan pengawasan dimana dikatakan disiplin terbentuk dari sikap karyawan dalam menciptakan rasa tanggung jawab atas tugas yang dihadapi. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nurrahman (2014) yaitu pengawasan melekat berkorelasi dengan disiplin kerja pegawai.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman sebagai hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas pada semua karyawan.

g. Ketegasan

Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas untuk tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan tersebut akan semakin meningkat.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan – hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang hendaknya horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal. Jika tercipta human relationship yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan

memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Menurut Saydam (2006), faktor – faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan antara lain :

a. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Kompensasi (balas jasa) mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Semakin besar balas jasa yang diterima karyawan semakin baik kedisiplinan karyawan karena dengan balas jasa yang besar akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebaliknya jika balas jasa yang diterima karyawan kecil maka kedisiplinan karyawan akan rendah karena karyawan akan sulit memenuhi kebutuhan hidupnya.

b. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, apabila tingkah laku pimpinan baik maka disiplin karyawanpun akan baik, sebaliknya jika tingkah laku pimpinan kurang baik maka disiplin karyawanpun kurang baik.

c. Ada Tidaknya Aturan Pasti yang dapat dijadikan Pegangan

Aturan sangat diperlukan dalam upaya meningkatkan disiplin karyawan, karena dengan adanya aturan, karyawan akan mengetahui aturan yang ada pada perusahaan itu serta sanksi apa yang akan didapat bila melanggar aturan tersebut.

d. Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan

Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang diindisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya, dengan demikian pimpinan tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan.

e. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Pengawasan dari pimpinan sangat diperlukan oleh karyawan dalam meningkatkan kedisiplinan. Karena dengan pengawasan ini berarti atasan aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan selalu hadir ditempat kerja, supaya atasan dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya dan juga dapat memberikan metode atau cara yang lebih efektif dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mengurangi kesalahan dan mendukung kedisiplinan dan moral kerja dari karyawan.

f. Ada Tidaknya Perhatian kepada Karyawan

Perhatian dari pimpinan sangat diperlukan karyawan dalam meningkatkan atau mewujudkan disiplin kerja sebab dengan perhatian, karyawan akan merasa dihargai diri dan hasil kerjanya dan dengan perhatian akan terwujud hubungan kerja sama yang baik dan harmonis antara atasan dan bawahannya dalam perusahaan yang akan

mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

4. Indikator Disiplin Kerja

Salah satu aspek dari kekuatan sumber daya manusia dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan tujuan yang direncanakan. Segala macam kebijaksanaan tidak memiliki arti jika tidak didukung oleh administrator. Menurut Rival (2004 : 444), disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja
2. Disiplin sesuai dengan peraturan
3. Tingkah laku yang baik terhadap aturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
6. Melaksanakan tugas – tugas kerja sampai selesai setiap harinya dengan tanggung jawab yang tinggi.
7. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melaksanakan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013 : 97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan opera pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapankerja (Isyandi,2004 :134). Menurut Simanjuntak, (2003 : 39

)lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana, (2005 : 78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari – hari.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagin, 2006 : 63) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang tempat kerja
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat – tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Menurut Sedarmayanti dalam Wulan, (2011 : 21) menyatakan bahwa secara garis

besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Kemanan
- g. Kebersihan

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerjasama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi



Menurut Suwanto dan Priansa, (2011 : 63), secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tapilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatankerja yang tidak sesuai dengan pekerjaanya akan mempengaruhi kesehatanhasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dala bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat memepngaruhi kondisi seseorang dala menjalankan tugasnya.

d. Tingkat Visual Pripacy dan Acoustical Privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi para karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan ppribadi” terhadap hal – hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal – hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keroganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustasi

Frustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustasi bagi karyawan.

d. Perubahan – perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pimpinan perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi dan Kelompok

Hal itu terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya : persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

3. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian – bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003 : 39) :

1. Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja, adalah sebagai berikut :

- a) Penerangan di tempat kerja
- b) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

- c) Kebersihan lingkungan kerja
- d) Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Harmonis dan kekeluargaan

merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- e) Musik / suara di tempat kerja
- f) Keamanan lingkungan kerja

1. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan serta semangat juangnya akan tinggi. (Arep, 2003 :103).

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan dan akan menjadi pijakan dalam menentukan hipotesis adalah sebagai berikut :

Mulyana (2019) berjudul pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai satu Studi pada CV. Tanjung Mulya Kecamatan

Panumbangan Ciamis, metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, letak persamaan menggunakan keterampilan kerja, disiplin kerja dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada CV. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis.

Prayogi (2019) berjudul pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, menggunakan metode pendekatan asosiatif untuk melihat hubungan atau pengaruh variabel yang satu dengan variabel lainnya, letak persamaan menggunakan disiplin kerja dan kinerja, sedangkan letak perbedaannya menggunakan kompetensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi kelas I Khusus Medan.

Tolo (2016) berjudul pengaruh keterampilan kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado, menggunakan metode penelitian asosiatif, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan sumber data adalah primer dan sekunder. Alat ukur yang digunakan untuk menguji instrument dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji f dan uji t. Sedangkan untuk menganalisis data menggunakan teknis analisis regresi linear berganda, letak persamaan menggunakan keterampilan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan keterampilan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian secara parsial keterampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Aula (2017) berjudul pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan keterampilan

terhadap kinerja karyawan pada UD. Rumecko Mojokerto, metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Sebanyak 100 orang. Sampel yang diambil 50 orang sebagai responden. Letak persamaan menggunakan disiplin kerja, keterampilan, dan kinerja, sedangkan letak perbedaannya menggunakan pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara silmutan dan parsial variabel disiplin kerja, pelatihan dan keterampilan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.

Kustini (2021) berjudul pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera, menggunakan metode penelitian asosiatif kasual dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 orang. Teknik sampel yang digunakan sampling sederhana (simple random sampling) sampel acak sederhana sehingga diperoleh sampel sebanyak 38 orang. Data yang dikumpulkan dengan kuisioner yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Letak persamaan menggunakan keterampilan kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sefriady (2018) berjudul pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementrian Perdagangan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Letak persamaan menggunakan disiplin kerja dan kinerja. Sedangkan letak

perbedaanya menggunakan pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pramadita (2015), berjudul pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) distribusi di Denpasar Bali. Menggunakan metode regresi linier berganda. Metode pengambilan sample menggunakan rumus slovin, dimana sample yang diambil sebanyak 137 orang responden. Letak persamaan menggunakan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja, sedangkan letak perbedaanya menggunakan motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh silmutan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja secara dominan pada PT. PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali.

Nabawi (2019) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Menggunakan metode analisis linear berganda dimana sample yang diambil sebanyak 81 orang responden. Letak persamaan menggunakan lingkungan kerja dan kinerja, sedangkan letak perbedaannya menggunakan kepuasan kerja dan beban kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara silmutan

lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Parta (2021) berjudul Pengaruh Keterampilan Kerja, Teamwork dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk Gianyar. Menggunakan metode sampling jenuh dimana sample yang diambil 32 karyawan. Letak persamaan menggunakan keterampilan kerja, dan kinerja karyawan, sedangkan letak perbedaannya menggunakan, Teamwork dan Motivasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara keterampilan kerja, teamwork, dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk Gianyar.

Mongilala, dkk. (2022) yang berjudul pengaruh Keterampilan kerja, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah di Desa Leilem. Metode yang digunakan adalah analisis data regresi linier berganda dimana sampel yang diambil 83 responden. Letak persamaan menggunakan keterampilan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan letak perbedaannya menggunakan pengalaman kerja dan kemampuan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil dan menengah di Desa Leilem, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil dan menengah di Desa Leilem, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil dan menengah di Desa Leilem dan

keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil dan menengah di desa Leilem.

Prasetyo (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda dimana sample yang diambil 80 responden. Letak persamaan menggunakan disiplin kerja, dan kinerja karyawan, sedangkan letak perbedaannya menggunakan kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Feel, dkk. (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji hipotesis berupa uji simultan (F) dan parsial (t).dimana sampel yang digunakan sebanyak 25 responden. Letak persamaan menggunakan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai, sedangkan letak perbedaannya menggunakan Budaya Organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dan Kantor Kelurahan Sekar Putih Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso.

Sunarsi (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. Metode yang digunakan adalah

analisis statistik dengan pengujian regresi korelasi, seterminasi, dan uji hipotesis. Dimana sampel yang diambil sebanyak 98 responden. Letak persamaannya menggunakan Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

