

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan suatu organisasi terletak pada kemauan untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai lokomotif penggerak keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya (Pereira & Said, 2019). Setiap perusahaan selalu mengharapkan semua karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan mempunyai karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal untuk perusahaan. Masalah sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Dengan kata lain, kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya (Pereira & Said, 2019).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Menurut Kasmir (2018), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam suatu perusahaan karena akan mempengaruhi hasil pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan (Putri, 2020). Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021). Semakin baik kualitas

dari pencapaian karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawannya (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021). Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sulila, 2019). Menurut Kasmir (2019), motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi sangat diperlukan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja (Syaputra & Kusuma, 2022). Menurut Ariyana & Novarini (2018), motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar pada seseorang atau kelompok kerja agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Sulila, 2019). Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin baik kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini karena motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, sebab karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya kinerjanya dapat maksimal sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Asa, *et al.*, (2021) yang mengatakan bahwa

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang baik dan memberikan dampak baik kepada perusahaan. Penelitian yang dilakukan Syaputra & Kusuma (2021) menunjukkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya motivasi yang baik dalam diri para karyawan diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi. Penelitian yang dilakukan Sulila (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya memberikan motivasi secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan karena memberikan motivasi itu sendiri akan menimbulkan pekerja yang efektif dan memiliki ketrampilan dalam bekerja. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Zakiah & Dwiridotjahjono (2021) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat motivasi semakin tinggi kinerja karyawan. Saputra & Adnyani (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi yang dirasakan karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Kusuma (2021) bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi berada pada kategori baik. Hal yang serupa dikemukakan oleh Primandaru, *et al.*, (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sementara itu, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian Kurniawati (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

artinya kegiatan yang dilakukan perusahaan dalam memotivasi karyawan belum dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan dan meningkatkan kinerja pegawai (Pereira & Said, 2019). Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikut aturan main yang sudah di tetapkan. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar mampu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok (Sulila, 2019). Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan (Primandaru, *et al.*, (2018). Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin baik kinerja dari karyawan tersebut karena disiplin kerja yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pereira & Said (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa jika para pimpinan menginginkan adanya kinerja yang baik dari para pegawai bawahannya maka hal utama yang perlu mendapat perhatian adalah bagaimana menjaga dan meningkatkan kedisiplinan kerja mereka karena dengan disiplin kerja yang baik dan tinggi akan memungkinkan para pegawai untuk bekerja dengan baik, sehingga bisa mencapai target kinerja yang

telah ditentukan sebelumnya. Hal yang serupa juga di kemukakan oleh Pardede & Kurniawan (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sulila (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya aplikasi disiplin kerja yang baik akan menjadikan kualitas kinerja seorang pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Primandaru, *et al.*, (2018) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Putri (2020) mengemukakan hal yang sama bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin kerja karyawan yang baik akan berdampak pada kinerja yang baik pula yang akan mempercepat tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Apsari & Syarif (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Sementara itu, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Kelibulin, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin rendah disiplin kerja seorang karyawan maka akan semakin buruk pula kinerja dari karyawan tersebut.

Selain motivasi dan disiplin kerja, terdapat pula lingkungan kerja. Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan, sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan bagian

komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Effendy & Fitria (2019) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan yang lebih rendah. Anam (2018) mengatakan lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan, sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapat rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan atasan. Keadaan lingkungan kerja juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya (Primandaru, *et al.*, 2018). Semakin nyaman lingkungan kerja, maka semakin baik kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat kinerja karyawan menjadi lebih maksimal.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Zakiah & Dwiridotjahjono (2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Primandaru, *et al.*, (2018) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020) menunjukkan hasil bahwa lingkungan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Apsari & Syarif (2022) mengemukakan hal yang serupa bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, memiliki arti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan baik pula kinerja karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Laraswati (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja, maka akan baik pula kinerja karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh Maswani, *et al.*, (2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pardede & Kurniawan (2020) menunjukkan hasil yang berbeda, yakni lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang buruk dan tidak kondusif dapat menyebabkan karyawan mengalami kesulitan berkonsentrasi dan menurunkan kualitas kerjanya yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Sari Wangi Sedana Desa Mengwitani merupakan badan usaha yang dikelola pemerintah desa yang berbadan hukum. BUMDes Sari Wangi Sedana bergerak dibidang jasa pengangkutan sampah dan

perdagangan seperti, menjual ATK (alat tulis kantor) serta kebutuhan pangan. BUMDes Sari Wangi Sedana didirikan pada tahun 2017 dan beralamat di di jalan Bukit Tinggi Gang Tps No. 1 Beringkit, Desa Mengwitani, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Saat ini BUMDes Sari Wangi Sedana memiliki 30 orang karyawan.

Salah satu permasalahan utama yang dihadapi BUMDes Sari Wangi Sedana adalah mengenai kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi awal, diketahui bahwa umumnya kinerja karyawan BUMDes Sari Wangi Sedana sudah menunjukkan hasil yang baik. Namun, masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang masih di bawah nilai rata-rata. Hal tersebut dapat dilihat dari presentase tingkat kehadiran karyawan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2021**  
**Pada BUMDes Sari Wangi Sedana Desa Mengwitani**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja yang hilang (Akumulasi)	Jumlah Hari Kerja Sesungguhnya	Persentase
1	Januari	30	21	630	50	580	92.06%
2	Februari	30	24	720	40	680	94.44%
3	Maret	30	22	660	59	601	91.06%
4	April	30	21	630	37	593	94.13%
5	Mei	30	26	780	58	722	92.56%
6	Juni	30	21	630	24	606	96.19%
7	Juli	30	20	600	45	555	92.50%
8	Agustus	30	26	780	60	720	92.31%
9	September	30	23	690	40	650	94.20%
10	Oktober	30	26	780	34	746	95.64%
12	November	30	23	690	98	592	85.80%
12	Desember	30	21	630	28	602	95.56%
Total			274	8220	573	7647	93.03%

Sumber: BUMDes Sari Wangi Sedana Desa Mengwitani, (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, dapat dilihat kinerja karyawan BUMDes Sari Wangi Sedana mengalami permasalahan mengenai kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari absen karyawan yang bekerja tidak secara penuh sesuai dengan jumlah hari kerja yang sudah ditentukan. Itu berarti dalam satu bulan terdapat karyawan yang mengambil cuti atau ijin kerja. Selain itu, terdapat beberapa pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya dan produktifitas menurun. Pernyataan tersebut diungkapkan langsung oleh Bapak I Nyoman Ragil Hastu Pamungkas, S.E selaku ketua BUMDes Sari Wangi Sedana. Diketahui bahwa terdapat beberapa faktor yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, seperti motivasi kerja dari para karyawan, kurang bergairahnya karyawan dalam mengerjakan tugas disebabkan karena tidak adanya tunjangan yang berkesinambungan serta penghargaan dari perusahaan, sehingga karyawan kurang merasa tertantang di dalam bekerja. Berkaitan dengan disiplin kerja, masih banyak karyawan yang datang terlambat. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti masih kurangnya perlengkapan inventaris kantor yang mendukung pekerjaan, sirkulasi udara di tempat kerja kurang baik, seperti temperatur udara tidak stabil karena minimnya jumlah ventilasi, sehingga karyawan tidak dapat konsentrasi bekerja, kurang terjaganya kebersihan lantai dan ruangan kerja.

Mengacu pada berbagai penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang masih kontradiktif (*research gap*) dengan penelitian – penelitian sebelumnya, maka diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh Motivasi, Disiplin

Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BUMDes Sari Wangi Sedana Desa Mengwitani.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bersarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah terkait penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BUMDes Sari Wangi Sedana Desa Mengwitani?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BUMDes Sari Wangi Sedana Desa Mengwitani?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BUMDes Sari Wangi Sedana Desa Mengwitani?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BUMDes Sari Wangi Sedana Desa Mengwitani.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BUMDes Sari Wangi Sedana Desa Mengwitani.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BUMDes Sari Wangi Sedana Desa Mengwitani.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya:

##### 1. Manfaat Teoritis

###### a. Bagi penulis

diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

###### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Semoga hasil penelitian ini berguna dan dapat memberikan manfaat sebagai bahan referensi, bahan pertimbangan, serta sebagai tambahan pengetahuan bagi para peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian dan topik yang serupa.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen dalam menganalisis kinerja karyawan BUMDes Sari Wangi Sedana dengan selalu menggunakan prinsip kehati-hatian dalam kegiatan operasionalnya serta sebagai bahan pertimbangan manajemen untuk mengevaluasi, memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

###### b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan bacaan ilmiah bagi mahasiswa, serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian lanjutan dalam bidang sumber daya manusia (SDM).



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal- Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory). *Goal Setting Theory* adalah salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg, 2017).

Salah Satu karakteristik dari *Goal Setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Menurut Gaumer, dkk. (2018), *goal setting* singkatnya adalah kemampuan untuk mengidentifikasi baik jangka pendek maupun jangka panjang suatu tujuan yang dipilih individual berkomitmen untuk mencapainya. *Goal Setting Theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *Goal Setting Theory* adalah *goal* dan *intention* yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *behavior*. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Menurut Kasmir (2018), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam suatu perusahaan karena akan mempengaruhi hasil pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan (Putri, 2020). Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Semakin baik kualitas dari pencapaian karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawannya (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021). Menurut Hoki (2018), output yang dihasilkan karyawan dalam bisnis demi tercapainya target selama periode waktu yang sudah ditentukan. Menurut Kasmir (2019), motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan definisi diatas, dapat diartikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu Perusahaan.

### 2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Afandi (2018):

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

### 2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018), indikator-indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Efisiensi

Dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

3. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

5. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

6. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

7. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

8. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

## **2.3 Motivasi**

### **2.3.1 Definisi Motivasi**

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja (Syaputra & Kusuma, 2022). Menurut Ariyana & Novarini (2018), motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin baik kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini karena motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, sebab karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya kinerjanya dapat maksimal, sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Menurut Afandi (2018), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar pada seseorang atau kelompok kerja agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Sulila, 2019). Menurut Razak, dkk. (2018), motivasi adalah suatu keadaan atau energi yang menggerakkan seorang pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berdasarkan definisi diatas, dapat

diartikan bahwa motivasi adalah kekuatan atau keinginan yang timbul dan menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan.

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Afandi (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. **Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makanan, minuman, perumahan, udara dan sebagainya.

2. **Kebutuhan Masa Depan**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. **Kebutuhan akan Harga Diri**

Kebutuhan akan harga diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat.

4. **Perlunya Pengakuan Prestasi Kerja**

Kebutuhan akan kinerja kerja yang diraih oleh menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

### **2.3.3 Tujuan Motivasi**

Tujuan dari Motivasi menurut Sunyoto Ma'ruf and Chair (2020) mengungkap sebagai berikut:

1. Memberdayakan energi dan kegembiraan pekerja
2. Mengembangkan jaminan pekerja dan pemenuhan pekerjaan lebih lanjut

3. Meningkatkan kegunaan pekerja
4. Mengikuti keandalan dan kemantapan pekerja
5. Lebih mengembangkan disiplin dan mengurangi ketidakhadiran yang *representative*
6. Memperlancar perolehan perwakilan

#### 2.3.4 Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

#### 4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

#### 5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

#### 6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

### 2.4 Disiplin Kerja

#### 2.4.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan dan meningkatkan kinerja pegawai (Pereira & Said, 2019). Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikut aturan main yang sudah di tetapkan. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan Primandaru, *et al.*, (2018). Menurut Saluy dan Treshia (2018), disiplin kerja adalah sikap karyawan untuk berperilaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan di tempat dia bekerja. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin baik kinerja dari

karyawan tersebut karena disiplin kerja yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja karyawan. Menurut Hamali (2018), disiplin kerja dapat dipandang sebagai sesuatu yang mempunyai manfaat yang besar, baik dalam kepentingan organisasi maupun bagi karyawan.

Berdasarkan definisi diatas, dapat diartikan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau perilaku karyawan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

#### **2.4.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019) adalah:

##### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

- a. Pegawai di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
  - b. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
  - c. Pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.
2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya,

namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

Tindakan sanksi korektif dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

- a. peringatan lisan (*oral warning*)
  - b. peringatan tulisan (*written warning*)
  - c. disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*)
  - d. pemecatan (*discharge*)
3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

### **2.4.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2019), indikator-indikator mengenai disiplin kerja yaitu:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya

#### **2.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam

kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih

membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

## **2.5 Lingkungan Kerja**

### **2.5.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Effendy & Fitria (2019), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan yang lebih rendah. Anam (2018) mengatakan lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapat rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan atasan. Keadaan lingkungan kerja juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya Primandaru, *et al.*, (2018). Semakin nyaman lingkungan kerja, maka semakin baik kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat kinerja karyawan menjadi lebih maksimal. Rivai dalam Pribadi (2018) menyatakan lingkungan kerja adalah organisasi elemen sebagai sistem sosial yang memiliki

kekuatan pengaruh dalam membangun perilaku individu dalam organisasi dan pengaruh kinerja organisasi.

Berdasarkan definisi diatas, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekeliling karyawan yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaanya.

### **2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Afandi (2018) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lapang
- c. Ventilasi udara yang baik
- d. Tersedianya tempat ibadah
- e. Tersedianya sarana angkutan umum

### **2.5.3 Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat, sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangatnya akan tinggi.

#### 2.5.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut:

a. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b. Warna

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

c. Udara

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

d. Suara

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

## 2.6 Hasil Penelitian Terdahulu

### 2.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Asa, *et al.*, (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Idk Adam Malik Medan Menunjukkan hasil bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT IDK Adam Malik Medan. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dan menggunakan variable dependen Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2021. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di BUMdes Sari Wangi Sedana Desa Mengwitani, dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT Idk Adam Malik Medan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Syaputra & Kusuma (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu Menunjukkan hasil bahwa Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel Motivasi dan menggunakan variable dependen Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat

pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2021. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Sulila (2019) dengan judul *The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance*, BTPN Gorontalo menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel disiplin dan motivasi serta menggunakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2019. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Adnyani (2019) dengan judul *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel Motivasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2019. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Adi Kusuma (2021) dengan judul *The Effect Of Motivation And Work Environment On The Performance Of*

*Hotel employees*, Muria Semarang menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variable Motivasi, dan Lingkungan Kerja dan menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2021. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Masa Pandemic covid-19. menunjukkan hasil bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama – sama menggunakan variabel Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja dan menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2021. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

### 2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Pereira & Said (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variable Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja dan menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2019. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Pardede & Kurniawan (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT Osi Electronic menunjukkan hasil bahwa variabel Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama – sama menggunakan variable Lingkungan Kerja dan variable Disiplin Kerja dan menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian

ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2020. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda

3. Penelitian yang dilakukan oleh Sulila (2019) dengan judul *The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance*, BTPN Gorontalo menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel Disiplin Kerja dan motivasi kerja serta menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2019. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Apsari & Syarif (2022) dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan* menunjukkan hasil bahwa variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama – sama menggunakan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja serta menggunakan variable dependen kinerja karyawan, serta penelitian ini dilakukan pada tahun 2022. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni adalah tempat

penelitian yang berbeda, Penelitian ini dilakukan di BUMdes Sari Wangi Sedana Desa Mengwitani sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Kelibulin, *et al.*, (2020) dengan judul *The Effect of Work Discipline on a Employee Performance (The Health Office Case Study of Tanimbar Island)* menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama – sama menggunakan variable Disiplin kerja serta menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2020. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

### **2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Zakiah & Dwiridotjahjono (2021) dengan judul *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo* Menunjukkan hasil bahwa bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Romi Violeta Sidoarjo. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama – sama menggunakan variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dan menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat

pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2021. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Primandaru, *et al.*, (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. Menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember.
3. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama – sama menggunakan variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dan menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2018. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kedaung Group menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama – sama menggunakan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin

Kerja serta menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2020. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda

6. Penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. menunjukkan hasil bahwa variabel Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap kinerja karyawan. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama – sama menggunakan variable Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja serta menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2020. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda
7. Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Laraswati (2020) dengan judul *The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. Bivouac Outdoor Equipment Bandung* menunjukkan hasil bahwa variabel Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama – sama menggunakan variabel Motivasi dan Lingkungan kerja serta menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan

penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2020. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda

8. Penelitian yang dilakukan oleh Maswani, *et al.*, (2021) dengan judul *Analysis Of the Effect Of Work Discipline, Work Environment, And Work Motivation On Employee Performance at PT. Bayutama Teknik* menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teknik Bayutama. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi serta menggunakan variable dependen Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2021. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.