

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Agar mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan harus melalui beberapa tahapan atau kondisi, sehingga kemampuan SDM karyawan harus ditingkatkan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Fatmawati, 2017).

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2017) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) akan memungkinkan pula dapat meningkatkan kinerja perusahaan (*coorporate performance*), hal ini dikarenakan keduanya mempunyai hubungan yang erat. Oleh karena itu, *individual performance* berupa pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia (karyawan) sebagai tenaga kerja senantiasa perlu ditingkatkan.

Kemampuan profesional karyawan merupakan modal yang sangat penting dan besar perannya dalam pengembangan perusahaan dimana ia bekerja. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2017) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Kedisiplinan menjadi suatu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar akan tugasnya. Semakin tinggi disiplin kerja dalam suatu perusahaan maka akan semakin tinggi sebuah pencapaian yang di peroleh perusahaan tersebut.

Disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardian dan Paryanti (2021), Wau (2021) dan Yunia (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan, dkk (2021), Muna dan Isnowati (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah keterampilan kerja. Wahyudi (2017) mengemukakan bahwa keterampilan

kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keterampilan juga merupakan hal yang harus dimiliki setiap karyawan karena keterampilan adalah kecakapan, kemampuan, kecekatan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun tugas yang diberikan perusahaan. Keterampilan seseorang tercermin dengan seberapa baik orang tersebut dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan (fasilitas ruangan), berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis (Lengkong, dkk, 2019). Keterampilan akan membuat seseorang karyawan mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

Keterampilan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Joseph dan Likumahua (2019), Kustini, dkk (2021), Purwantini dan Brotojoyo (2021) menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat keterampilan kerja karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lengkong, dkk (2019) serta Riani dan Sutrisno (2022) menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Widyaningrum (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan yang ada disekitar para pekerja atau 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 di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Maslichah dan Hidayat (2017) berpendapat bahwa terdukungnya lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menimbulkan perasaan nyaman dalam diri karyawan. Lingkungan kerja yang cukup memadai, sesuai dengan kebutuhan karyawan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan baik.

Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lengkong, dkk (2019), Cahya, dkk (2021), Irawan, dkk (2021), Kustini, dkk (2021), Laksono dan Wilasittha (2021), Pratiwi dan Widodo (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihotang (2020) dan Sabilalo, dkk (2021) menunjukkan bahwa tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Bali Stars Promosindo Denpasar merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *Digital Printing & Advertising*. PT. Bali Stars Promosindo mengawali usahanya hanya di bidang *Outdoor* namun seakan adanya *trend* di era digital, maka PT. Bali Stars Promosindo juga mengembangkan diri menjadi perusahaan yang berkualitas dan menambah jasa usaha di bidang *Indoor* dan *Advertising*, selain itu melayani perancang

desain grafis untuk memenuhi keinginan pelanggan. Namun, berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan bagian penjualan pada PT. Bali Stars Promosindo Denpasar diketahui bahwa permasalahan kinerja karyawan pada indikator kuantitas kerja, di mana persentase volume penyelesaian *advertising*/iklan belum mampu mencapai target penjualan yang diinginkan perusahaan. Adapun data persentase volume penyelesaian *advertising*/iklan PT. Bali Stars Promosindo Denpasar pada Tahun 2021 disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Persentase Volume Penyelesaian Advertising/Iklan
Pada PT. Bali Stars Promosindo Denpasar Periode Tahun 2021

| Bulan | Target (Rp) | Realisasi (Rp) | Ketercapaian (%) |
|---------------|--------------------|-----------------------|-------------------------|
| Januari | 300.000.000 | 280.350.000 | 93% |
| Februari | 300.000.000 | 311.240.000 | 104% |
| Maret | 300.000.000 | 281.340.000 | 94% |
| April | 300.000.000 | 278.660.000 | 93% |
| Mei | 300.000.000 | 269.880.000 | 90% |
| Juni | 300.000.000 | 283.440.000 | 94% |
| Juli | 300.000.000 | 222.330.000 | 74% |
| Agustus | 300.000.000 | 230.550.000 | 77% |
| September | 300.000.000 | 231.456.000 | 77% |
| Oktober | 300.000.000 | 230.110.000 | 77% |
| November | 300.000.000 | 259.444.000 | 86% |
| Desember | 300.000.000 | 268.040.000 | 89% |
| Jumlah | 300.000.000 | 262.236.667 | 87% |

Sumber: PT. Bali Stars Promosindo Denpasar (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa penyelesaian *advertising*/iklan pada bulan januari hingga desember 2021 mengalami fluktuatif. Penyelesaian pendapatan iklan tertinggi diraih pada bulan Februari sebesar Rp.311.240.000,- dan terendah pada bulan Juli sebesar Rp.222.330.000,-. Adapun rata-rata omset iklan selama tahun 2021 yakni

sebesar Rp.262.236.667,- dengan persentase ketercapaian sebesar 87%, di mana persentasi tersebut masih jauh dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan oleh berbagai kondisi yang terjadi pada perusahaan, antara lain masih banyak karyawan yang membuat kesalahan ketika bekerja sehingga kualitas kerjanya tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut harus segera dibenahi agar karyawan pada PT. Bali Stars Promosindo Denpasar di tahun berikutnya dapat memberikan kinerja yang baik dengan pencapaian target yang terpenuhi, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan pimpinan PT. Bali Stars Promosindo Denpasar menyangkut masalah disiplin kerja dapat dilihat dari indikator ketaatan pada peraturan kerja. Beliau berpendapat bahwa karyawan seringkali melalaikan prosedur kerja dan pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini tercermin dari karyawan yang terlihat bermalas-malasan pada saat bekerja, karyawan menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan bersama, karyawan sering menggunakan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak relevan dengan tugas ketika atasan tidak berada di tempat, sehingga jam kerja yang berlangsung menjadi tidak produktif. Dalam kaitannya untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, maka PT. Bali Stars Promosindo Denpasar sangat membutuhkan karyawan yang mampu bersungguh-sungguh menjalankan disiplin dalam bekerja, disiplin mencakup aturan-aturan yang ditetapkan oleh PT. Bali Stars Promosindo Denpasar serta dapat memanfaatkan waktu yang dimiliki saat bekerja.

Fenomena lain yang berkaitan dengan masalah keterampilan kerja di PT. Bali Stars Promosindo Denpasar dapat dilihat pada ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pimpinan beranggapan bahwa kurangnya ketelitian dan kecermatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diemban, baik yang bersifat teknis atau non-teknis sesuai dengan apa yang diharapkan secara lengkap dan sempurna. Hal ini mengakibatkan kesalahan pada saat melakukan pencetakan, sehingga PT. Bali Stars Promosindo Denpasar seringkali menerima complain dari *customer* seperti, warna cetakan yang tidak sesuai, tulisan cetakan terlalu tebal hingga kesalahan pengiriman *advertising*.

Permasalahan perihal lingkungan kerja di PT. Bali Stars Promosindo Denpasar dapat dilihat pada indikator hubungan antar karyawan. Karyawan sering kali terganggu dengan kebisingan yang terjadi di tempat kerja akibat dari mesin-mesin percetakan yang sedang memproduksi, sehingga hal ini dapat mengganggu ketenangan bekerja dan sering menimbulkan kesalahan komunikasi baik antar rekan kerja, seperti pada saat rekan kerja memberikan informasi mengenai brosur *advertising* atau iklan yang harus didahulukan pencetakannya, namun terdengar oleh karyawan lain jangan didahulukan. Adanya kesalahan informasi ini tentunya dapat menimbulkan konflik hubungan kerja antar karyawan dan akan mengganggu kinerja karyawan pada PT. Bali Stars Promosindo Denpasar.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Stars Promosindo Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Stars Promosindo Denpasar?
- 1.2.2 Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Stars Promosindo Denpasar?
- 1.2.3 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Stars Promosindo Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Stars Promosindo Denpasar.
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Stars Promosindo Denpasar.
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Stars Promosindo Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat, antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam rangka membandingkan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan dimasyarakat dan merupakan syarat

untuk meraih gelar sarjana ekonomi program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

1.4.2 Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan bahan referensi baik pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan disiplin kerja, keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Stars Promosindo Denpasar.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2017). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya (Mahennoko, 2017).

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus

berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2017). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2017) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*coorporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Sedangkan menurut Priansa (2017) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi dalam bentuk karya nyata. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Oleh karena itu, pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia (karyawan) sebagai tenaga kerja

senantiasa perlu ditingkatkan. Kemampuan profesional karyawan merupakan modal yang sangat penting dan besar perannya dalam pengembangan perusahaan dimana ia bekerja.

Mangkunegara (2017) mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Bismala, 2017). Kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Alfian & Afrial, 2020). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Pertiwi & Saputra, 2020).

Berdasarkan berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mengetahui hasil kinerja karyawan, atasan dalam organisasi atau perusahaan tersebut perlu melakukan penilaian kinerja (evaluasi kinerja).

2) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2017), tujuan penilaian kinerja secara umum diantaranya yaitu:

- (1) Melakukan peninjauan ulang terhadap kinerja karyawan di masa lalu.

- (2) Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai suatu pekerjaan.
- (3) Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
- (4) Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- (5) Menyusun sasaran di masa mendatang.
- (6) Melihat prestasi kinerja karyawan secara realistis.
- (7) Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
- (8) Mendapatkan data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
- (9) Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
- (10) Memungkinkan manajemen melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja maupun secara langsung.

3) Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

- (1) Mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi
- (2) Berani melakukan pengambilan dan pertanggung jawaban risiko yang dihadapi
- (3) Mempunyai tujuan yang nyata
- (4) Mempunyai rencana kerja yang secara keseluruhan dan berjuan untuk mewujudkan tujuannya
- (5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang nyata dalam semua aktivitas kerja yang dijalankannya.

(6) Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang sudah diprogramkan

4) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

a) Faktor kemampuan secara psikologi

Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian. Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi penggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

5) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Lewa dan Subowo (2017) kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

(1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja dapat dilihat dari volume keluaran (*output*), target kerja dalam kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (lembur).

(2) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, memelihara dan mempergunakan alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.

(3) Pengetahuan

Kemampuan yang ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.

(4) Keandalan

Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas.

(5) Kerjasama

Kemampuan dalam hubungan sesama karyawan dalam menangani pekerjaan.

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Arief dan Suwanto (2017) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali. Sedangkan menurut Rivai (2017), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Priansa (2017) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran

pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin yang baik hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Hodges (2017) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam suatu organisasi pemerintahan atau perusahaan, disiplin kerja termasuk hal yang paling penting demi kelancaran organisasi tersebut. Kedisiplinan menjadi suatu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar akan tugasnya.

Menurut Sanjaya (2017) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. 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. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang telah dibuat di dalam suatu lingkup organisasi yang harus dipatuhi dan di laksanakan oleh semua karyawan dan staf yang ada serta harus dijalankan dengan sukarela. Semakin tinggi disiplin kerja dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi sebuah pencapaian yang di peroleh organisasi tersebut.

2) Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Arief dan Suwanto (2017) disiplin kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu:

(1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negative. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para karyawan dalam organisasi tersebut.

(2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

3) Tujuan Disiplin Kerja

Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib, dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus-menerus oleh manajemen dimaksud agar para karyawan memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri bukan karena adanya saksi, tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri. Menurut Arief & Suwanto (2017), tujuan dilaksanakan disiplin kerja adalah, sebagai berikut:

- (1) Pembentukan sikap kendali diri yang positif. Sebuah organisasi sangat mengharapkan karyawannya memiliki sikap kendali yang positif sehingga ia akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan ia pun akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak aturan oleh atasannya.
- (2) Pengendalian kerja. Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan dari organisasi maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberikan oleh organisasi.
- (3) Perbaikan sikap. Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi, dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan oleh para karyawan.
- (4) Memperbaiki efektivitas dan mewujudkan kemampuan kerja karyawan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

4) Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017) terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya:

(1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi ditegakannya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering izin keluar.

(2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

(3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharapkan bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut..

(4)Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan 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 karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya akan berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembor, asal jadi seenaknya dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur atau dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

(5)Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agar dipaksakan agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

(6)Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan

penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam arti jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan.

(7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus, kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, namun rasa gelisah dan tidak tentram yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja dapat meledak di muka pemimpin setiap waktu.

5) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut:

(1) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

(2) Tingkat Kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh pertimbangan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

(3) Ketaatan Pada Standar Kerja

Ketaatan pada standar kerja dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan atau pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

(4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

(5) Etika Kerja

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

2.1.4 Keterampilan Kerja

1) Pengertian Keterampilan Kerja

Menurut Moehariono (2017) keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan. Famella (2017) mengemukakan bahwa keterampilan berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui training dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas keterampilan tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih cepat. Keterampilan dan kemampuan yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan (Robins dan Judge, 2017).

Menurut Nadler (2017) keterampilan adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas.

Wahyudi (2017) mengemukakan bahwa keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keterampilan tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan (fasilitas ruangan), berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis (Lian, 2017).

Menurut Soemarjadi (2017) 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 (2017) adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan diri dari hasil *training* dan pengalaman yang didapat (Dunnette, 2017).

Berdasarkan berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktek, baik latihan maupun melalui pengalaman. Keterampilan juga merupakan hal yang harus dimiliki setiap karyawan karena keterampilan adalah kecakapan, kemampuan, kecekatan seorang karyawan

dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun tugas yang diberikan perusahaan. Keahlian akan membuat seseorang karyawan mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

2) Dasar-Dasar Keterampilan

Menurut Robbins (2017) pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

(1) *Basic literacy skill*

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

(2) *Technical skill*

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer.

(3) *Interpersonal skill*

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

(4) *Problem solving*

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

Tolak ukur keterampilan kerja tidak ada yang mutlak. Oleh karena itu tingkat keterampilan kerja karyawan dapat ditentukan oleh dua faktor yaitu:

(1)Kecakapan (*ability*)

(2)Pengalaman (*experience*)

Kedua faktor di atas dapat dikatakan sebagai tolak ukur dalam menentukan tingkat keterampilan kerja yang dimiliki oleh seseorang. Jadi kecakapan dan pengalaman merupakan hal yang membentuk keterampilan seseorang.

3) Jenis-Jenis Keterampilan

Silalahi (2018) mengidentifikasi tipe-tipe dasar keterampilan, yaitu:

(1)Keterampilan Teknik (*Technical Skills*)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi 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 adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain, sebagai individu atau dalam kelompok kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menseleksi karyawan, menciptakan dan membina hubungan yang baik memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan dan mempengaruhi para pekerja, naik secara individual atau kelompok.

(4) Keterampilan Konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan-kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan 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 melalui analisa dan pengujian hakekat dan *circumstances* dari suatu kondisi-kondisi khusus. Singkatnya keterampilan diagnostik dapat dimaknakan 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 Kerja

Notoadmodjo (2017) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

(1)Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru.

(2)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.

(3)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 keterampilan menurut Widayatun (2017), yaitu:

(1)Motivasi

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

(2)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

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2017) sebagai indikator yang digunakan untuk mengukur keterampilan kerja adalah sebagai berikut:

(1)Kecakapan dalam menguasai pekerjaan

Kecakapan dalam menguasai pekerjaan adalah keterampilan atau keahlian (*skill*) yang berhubungan dengan penguasaan terhadap pekerjaan atau tugas yang diemban dan mampu baik yang bersifat teknis atau non-teknis berdasarkan latihan maupun melalui pengalaman.

(2)Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan

Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah keterampilan atau keahlian (*skill*) yang berhubungan dengan penyelesaian pekerjaan atau tugas yang diemban, baik yang bersifat teknis atau non-teknis dengan tuntas.

(3)Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan adalah keterampilan atau keahlian (*skill*) yang berhubungan dengan kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diemban, baik yang bersifat teknis atau non-teknis sesuai dengan apa yang diharapkan secara lengkap dan sempurna.

(4)Kemampuan dalam mengendalikan diri

Kemampuan dalam mengendalikan diri adalah keterampilan atau keahlian (*skill*) yang berhubungan dengan penguasaan emosional terhadap pekerjaan atau tugas yang didirasa tidak menyenangkan, menimbulkan tantangan dan membutuhkan kesabaran demi terselesaikannya tugas atau pekerjaan.

(5) Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan

Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan adalah keterampilan atau keahlian (*skill*) yang berhubungan dengan keyakinan dan perasaan optimis dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diemban baik yang bersifat teknis atau non-teknis berdasarkan latihan maupun melalui pengalaman. Keahlian ini bersifat interpersonal dalam kaitannya dengan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Kasmir (2017) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasana yang ada di ruang lingkup organisasi tersebut. Widyaningrum (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau 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 di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Maslichah dan Hidayat (2017) berpendapat bahwa terdukungnya lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menimbulkan perasaan nyaman dalam diri karyawan. Karyawan merasa lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, karena karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau dengan sesama rekan kerja. Kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki dan perusahaan tempat mereka bekerja. Ahyari (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja perlu mendapat perhatian lebih dari perusahaan karena dilihat dari perannya lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang cukup memadai, sesuai dengan kebutuhan karyawan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan baik.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana dan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi hasil kerja para karyawan yang harus diperhatikan dengan baik.

2) Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Widyaningrum (2019), jenis-jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

(1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

(2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

3) Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Widyaningrum (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- (1) Faktor personal atau individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- (2) Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- (3) Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

(4) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

(5) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

4) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja yakni:

(1) Penerangan

Penerangan sangat besar manfaatnya untuk karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Dengan penerangan yang jelas maka pekerjaan akan telaksana secara efektif dan efisien.

(2) Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara merupakan proses pertukaran udara dalam ruang dengan memasukkan udara dari luar dan membuang udara di dalam. Dengan adanya pertukaran udara yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman

(3) Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan merupakan hubungan karyawan dengan karyawan lainnya secara harmonis untuk dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas.

(4) Keamanan

Keamanan merupakan suatu hal yang perlu disiapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan keselamatan di lingkungan kerja.

(5)Tata Warna

Penataan warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan baik. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh disiplin kerja, keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Stars Promosindo Denpasar. Adapun penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1) Irawan, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Mardian dan Paryanti (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian HC&GA Group Head PT Jasamarga Jalan Layang Cikampek. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Wau (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4) Yunia (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perguruan Tinggi LA Tansa Mashiro. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap

kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- 5) Muna dan Isnowati (2022) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Joseph dan Likumahua (2019) meneliti tentang Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengrajin Gerabah di Negeri Ouw Kecamatan Saparua Kabupaten Maluku Tengah. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan dan pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan

jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Kustini, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Purwantini dan Brotojoyo (2021) meneliti tentang Analisis Kinerja Karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri Ditinjau dari Pengetahuan, Keterampilan, Perilaku dan Pengalaman Kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4) Lengkong, dkk (2019) meneliti tentang Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.

Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 5) Riani dan Sutrisno (2022) meneliti tentang Pengaruh Keterampilan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nadira Hijab di Kabupaten Bekasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Nadira Hijab. Keterampilan dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Nadira Hijab. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Sihotang (2020) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kppn Bandar Lampung. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Cahya, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan stress kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Laksono dan Wilasittha (2021) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.

Samaco. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja kerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 4) Sabilalo, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berperan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berperan dalam memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

5) Pratiwi dan Widodo (2022) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Jakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI pada Divisi Human Capital. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

