

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era yang diliputi oleh persaingan yang semakin ketat bukan hanya produksi dan pemasaran yang merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang penting harus diperhatikan secara ketat oleh setiap organisasi. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya. (Mathis dan Jackson ,2015:89)

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak akan ada artinya tanpa dilandasi dengan motivasi yang tinggi dan kemauan yang besar sehingga mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi tersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras. Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Motivasi yang timbul dari dalam diri manusia yang disebut dengan intrinsik dan sumber dari luar diri manusia yang disebut ekstrinsik. (Rivai 2014:455).

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, (Mangkunegara, 2017). Desseler (2016), kinerja secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Afandi (2018:83), kinerja adalah 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 secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas bahwa pengertian Kinerja kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati Bersama.

Motivasi karyawan dalam organisasi juga sangat penting selain lingkungan kerja, karena motivasi yang rendah dapat memengaruhi kinerja yang rendah pula. Menurut Mangkunegara (2017:238) merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang baik karena factor internal maupun eksternal yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan. Menurut Mamik, (2016) bahwa Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu

dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Karyawan yang kurang terlingkungan kerja dapat bersikap acuh terhadap pekerjaan, pengaturan yang buruk, sering absen dan masalah lainnya. Hal ini membuktikan pentingnya masalah lingkungan kerja di dalam organisasi. (Priansa, 2016:201) Motivasi kerja adalah “proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya yang menuju pencapaian tujuan”. Karyawan yang memiliki Motivasi kerja yang tinggi dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Azhad, dkk. (2017) menyatakan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu lingkungan kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan.

Penelitian mengenai hubungan Motivasi kerja terhadap kinerja mengacu pada penelitian yang dilakukan Antaka (2018), Penelitian Putra, dkk. (2018), dan penelitian yang dilakukan oleh, Wardani *et al.* (2020) dengan hasil penelitiannya menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila Motivasi kerja karyawan mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka dan keinginan

mendapatkan tanggung jawab dalam pemecahan masalah, maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekshan (2019), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi kerja kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila karyawan memiliki dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, dan bergulat untuk sukses, maka belum tentu kinerja karyawan akan meningkat.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Purnomo dkk, 2020) menurut Nabawi, (2019:171) menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (Mangkunegara, 2017:173) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi karyawan lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan padanya (Ekshan 2019). Dari

uraian ketiga pendapat lingkungan kerja maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Husnah, 2018:34).

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh, permana, dkk. (2021), penelitian rambli (2019), dan penelitian oleh Halik (2018) dengan hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh, Gunawan (2020) Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja yang baik, tidak signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas kerja serta mendorong terwujudnya tujuan organisasi (Dariansyah, 2018). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin dari karyawan yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Jadi dapatlah dikatakan bahwa

kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan seperti penelitian Purnomo, Dkk (2017), Hastuti Dkk (2020), Purnawijaya (2019), menemukan hal yang sama yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Septiyana (2020), Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini dilakukan pada PT. Srikandi Jaya group Denpasar adalah salah satu perusahaan yang menjual barang dan jasa melalui pengadaan yang ada seperti pengadaan alat-alat sekolah, pengadaan alat-alat elektronik seperti misalnya Laptop, PC Proyektor, Printer dan pengadaan barang lainnya yang dibutuhkan dalam rangka menunjang pendidikan. Perusahaan ini dengan jumlah karyawan adalah sejumlah 30 orang karyawan dan PT. Srikandi Jaya group Denpasar sudah melayani ratusan sekolah dalam memenuhi kebutuhannya dengan mengutamakan industri melalui peningkatan pengetahuan. Namun demikian, PT Srikandi Jaya Grup nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan pada PT. Srikandi Jaya group Denpasar melalui bagian HRD di mana terdapat fenomena yang terkait dengan kinerja Karyawan yaitu pada indikator kehadiran, yaitu suatu keadaan dimana seseorang karyawan tidak datang bekerja sesuai dengan jadwal yang tepat waktu. Dengan adanya ketidakhadiran karyawan yang telah ditetapkan organisasi, hal ini akan berdampak

pada menurunnya kinerja Karyawan, seperti halnya Karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ada keterangan. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja Karyawan akan menurun. Berikut ini ditampilkan data persentase ketidakhadiran Karyawan pada PT. Srikandi Jaya group Denpasar pada tahun 2021.

**Tabel 1.1**  
**Persentase ketidakhadiran Karyawan Pada PT. Srikandi Jaya group**  
**Denpasar Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Tingkat absensi Karyawan	Persentase (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 5/4 \times 100 \%$
Januari	35	22	770	38	4,93
Februari	35	17	595	32	5,37
Maret	35	20	700	36	5,14
April	35	23	805	38	4,72
Me	35	20	700	27	3,85
Jun	35	21	735	36	4,89
Jul	35	22	770	35	4,54
Agustus	35	18	630	32	5,07
Septembe	35	22	770	34	4,41
Oktober	35	20	700	25	3,57
Novembe	35	22	770	39	5,06
Desember	35	19	665	36	5,41
Jumlah					56,96
Rata-rata					4,74

**Sumber :** PT. Srikandi Jaya group Denpasar tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan tingkat persentasi Karyawan PT. Srikandi Jaya group Denpasar rata-rata sebesar 4,74%. Sedangkan tingkat persentasi yang ditolerir oleh pimpinan organisasi adalah 2%. Menurut Flippo (2015), apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, di atas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak organisasi. Ini bearti bahwa tingkat absensi di PT. Srikandi Jaya group

Denpasar tergolong tinggi, hal ini disebabkan karena Karyawan yang datang terlambat saat jam kerja, adanya upacara keagamaan, dan sakit, sehingga dengan hal tersebut menjadikan turunya kinerja Karyawan, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya penurunan dalam kinerja Karyawan. Demikian juga kuantitas kerja karyawan di PT. Srikandi Jaya group Denpasar belum maksimal. Permasalahan ini dapat dilihat pada target penjualan dan realisasi penjualan selama kurun waktu pada bulan Januari sampai Desember 2021 seperti pada table 1.2 berikut ini :

**Tabel 1.2**  
**Jumlah target penjualan dan realisasi penjualan pada PT.**  
**Srikandi Jaya group Denpasar Periode bulan**  
**januari – Desember 2021**

No	Bulan	Target penjualan (Rp)	Realisasi penjualan (Rp)	Persentase (%)
1	Januari	500.000.000	325.000.000	65,0
2	Februari	500.000.000	402.000.000	80,4
3	Maret	500.000.000	380.000.000	76,0
4	April	500.000.000	295.000.000	59,0
5	Mei	500.000.000	435.000.000	87,0
6	Juni	500.000.000	412.000.000	82,4
7	Juli	500.000.000	386.000.000	77,2
8	Agustus	500.000.000	389.000.000	77,8
9	September	500.000.000	345.000.000	69,0
10	Oktober	500.000.000	330.000.000	66,0
11	Nopember	500.000.000	410.000.000	82,0
12	DseMBER	500.000.000	399.000.000	79,8
Jumlah		6.000.000.000	4.508.000.000	901,58
Rata-rata		500.000.000	375.666.666	75,13

**Sumber :** PT. Srikandi Jaya group Denpasar tahun 2021

Berdasarkan pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi penjualan setiap bulannya belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Selama periode bulan Januari sampai dengan Desember 2021 rata-rata

persentase realisasi penjualan sejumlah 75,13%. Realisasi penjualan tertinggi yaitu pada bulan Mei sebesar Rp. 435.000.000 (87,0%) hal ini disebabkan karena awal tahun ajaran bagi seluruh sekolah yang ada di seluruh Bali. Dan Realisasi penjualan terendah yaitu pada bulan April yaitu sejumlah 295.000.000 (59,0%). Dari table tersebut diatas hal ini berarti kinerja karyawan belum maksimal bila dilihat dari target penjualan yang dicapai perusahaan. Dengan demikian pimpinan perusahaan agar cepat mengambil Langkah-langkah dalam usaha meningkatkan jumlah penjualan terhadap semua jenis produk yang dijual.

Dari hasil wawancara peneliti dengan 10 orang karyawan bahwa fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja adalah kurangnya Kebutuhan Sosial (*Social-need*) karyawan pada PT. Srikandi Jaya group Denpasar yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Seperti misalnya bila ada masalah yang dari konsumen dalam hal adanya keterlambatan terhadap pengiriman barang seperti alat-alat tulis kantor, peralatan kantor yang berupa meja maupun barang elektronik, kurangnya kerja sama dalam hal saling bantu membantu (kurang kompak) dalam memberikan informasi terhadap konsumen dan disamping itu pula sangat jarang adanya acara yang bersipat diluar kantor seperti misalnya rekreasi bersama dengan keluarga dan sebagainya. Disamping kurang Kebutuhan Sosial (*Social-need*) karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, rajin, loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tidak pernah mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas kemampuan dan keahlian seorang karyawan.

Dari hasil observasi dan wawancara peneliti dengan 10 orang karyawan bahwa fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu Hubungan karyawan dengan karyawan lainya tidak harmonis. Karena untuk mencapai tujuan perusahaan akan lebih cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya. Seperti halnya apabila ada beberapa karyawan yang tidak tidak mampu menyelesaikan tugas mereka yang dikatenakan beban kerja yang cukup tinggi, kurangnya kebersamaan saling bantu membantu dan kebanyakan karyawan hanya mengerjakan pekerjaannya sendiri dan antar karyawan yang satu dengan yang lainnya sangat jarang berkomunikasi dan mereka bersikap acuh tak acuh sesama teman sekerja.

Dari hasil observasi dan wawancara peneliti dengan 10 orang karyawan bahwa fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu kurangnya penggunaan waktu yang secara efektif. Karyawan dalam bekerja waktu bekerja yang ada kurang dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh setiap karyawan sehingga tidak dapat mengejar target yang diberikan perusahaan sehingga membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan yang telah ditetapkan bagi seorang karyawan seperti pada saat-saat jam kantor pegawai sering main Game, duduk-duduk di kantin sambil ngobrol sehingga karyawan sering tidak dapat mengejar target yang telah ditetapkan perusahaan. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian dari fenomena yang berkaitan dengan Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja serta dengan adanya hasil penelitian yang menunjang dari fenomena tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Srikandi Jaya group Denpasar

## **1.2 Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan dari latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh rumusan permasalahan penelitian ini adalah:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Srikandi Jaya group Denpasar ?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Srikandi Jaya group Denpasar ?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Srikandi Jaya group Denpasar ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok penelitian diatas yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Srikandi Jaya group Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Srikandi Jaya group Denpasar.

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Srikandi Jaya group Denpasar.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

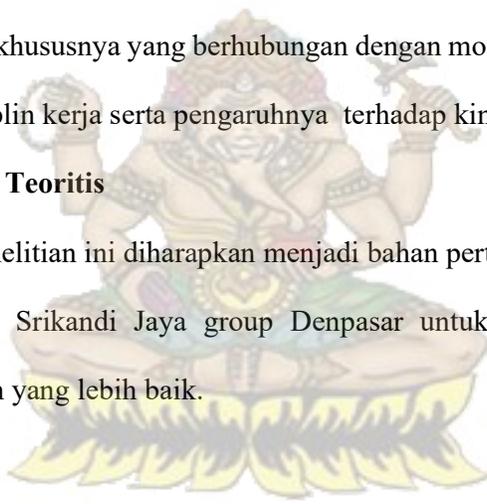
Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

##### **1) Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi, lingkungan kerja, dan Disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

##### **2) Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Srikandi Jaya group Denpasar untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.



UNMAS DENPASAR

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Goal-Setting Theory

*Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori lingkungan kerja. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Purnamasari, 2019:168). Teori penetapan tujuan berkaitan dengan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, Sebuah organisasi menyusun anggaran disebabkan oleh tujuan khusus yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan lebih mudah dicapai apabila anggaran yang disusun tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah. Penyusunan anggaran yang sesuai dengan tujuan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula (Yusuf, 2018).

*Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Purnamasari, 2019:168). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang

ditetapkan, merupakan lingkungan kerja yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. (Purnamasari, 2019:168). *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.

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 konsistensi 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.

### **2.1.2 Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena mereka terlibat langsung serta berperan aktif dalam menjalankan perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas, dan

bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan supaya membuat perusahaan tetap mampu bersaing terutama pada era globalisasi sekarang ini (Laia, 2019:17). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi- fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. (Marwansyah dkk. 2020). Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko (Mulyani, dkk. 2021)).

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **1) Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (Donny, 2017:20) menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Basri (Falah, dkk. 2021:60) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati terlebih dahulu. Menurut Gondal (Didi Wandu,

dkk. 2019:22) Kinerja sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas individu dalam beberapa periode waktu.

Menurut Mangkuprawira (Mulyani, dkk. (2021:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terjadwal pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi berkaitan. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Menurut Murpy dan Cleveland (Mulyani, dkk. (2021:175)) kinerja adalah bobot karakter yang berorientasi pada beban dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan kinerja adalah suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

## 2) **Kriteria – Kriteria Kinerja Karyawan**

Kriteria kinerja adalah dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi (Ulum, 2021).

Menurut Afandi, P. (2018:85) menyebutkan tiga jenis kriteria kinerja yaitu:

- a) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri kepada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan bermotivasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
- c) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

### 3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi, P. (2018:86) faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan adalah:

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasanperasn seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Tingkat lingkungan kerja pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

- d) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
- e) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f) Budaya kerja yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
- g) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

#### 4) Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya (Ulum, 2021). Menurut Kasmir (2018) bagi perusahaan, penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

- a) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b) Keputusan penempatan
- c) Perencanaan dan pengembangan karier
- d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e) Penyesuaian kompensasi
- f) Inventori kompetensi karyawan
- g) Kesempatan kerja adil
- h) Motivasi efektif antara pimpinan dan bawahan
- i) Budaya kerja
- j) Menerapkan sanksi

#### 5) Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (Faluh, dkk.

2021:60) adalah sebagai berikut:

a) Kualitas

Kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Kuantitas jumlahnya yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

## 2.1.4 Motivasi

### 1) Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari seorang

individu yang akhirnya menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu yang bersangkutan (Tohardi, 2008:334).

Sedangkan Mangkunegara, (2015:61) bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasinya untuk mencapai kinerja maksimal. Mangkunegara, (2017:76) motivasi merupakan proses yang diawali dengan adanya kebutuhan pada diri seseorang dirangsang oleh sesuatu yang ada diluar dirinya dan selanjutnya menuju sasaran atau tujuan. Oleh karena itu pimpinan harus memotivasi dengan cara memuaskan kebutuhan para pegawai sehingga para pegawai dapat mencurahkan kemampuan, kecakapan dan keahlian pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang pada akhirnya dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Jadi, motivasi adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan atau membangkitkan semangat kerja seorang pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

## 2) Jenis-jenis Motivasi

Adapun jenis-jenis motivasi Hasibuan, (2016:99) sebagai berikut:

- a) Motivasi Positif (Insentif Positif), adalah motivasi untuk jangka panjang, seorang manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi

positif ini kinerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

- b) Motivasi Negatif (Insentif Negatif), motivasi negatif yaitu motivasi yang efektif untuk jangka pendek saja, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini kinerja pegawai dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

### 3) Prinsip-Prinsip dalam Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi pegawai Mangkunegara, (2017:100) diantaranya yaitu:

- a) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

- b) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasinya.

- c) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasinya.

- d) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

**4) Tujuan Motivasi**

Hasibuan, (2016 : 97) tujuan pemberian motivasi yaitu :

- a) Mendorong gairah dan semangat pegawai.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- c) Meningkatkan produktivitas pegawai.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan.
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- f) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

**5) Manfaat Motivasi**

Kusuma, (2017:16) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang - orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

#### 6) Indikator Motivasi

Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Veithzal dan Basri (2016:837) adalah sebagai berikut :

a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-needs*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti pakaian, makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis sudah relatif terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan Sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya

kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization-need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang mengikat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang mendominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas - tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

## 2.1.4 Lingkungan kerja

### 1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2017:3) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai

perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya (Rohim 2018:2). Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (2016:195) mengemukakan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat.

## **2) Jenis Lingkungan Kerja**

### **a) Lingkungan kerja fisik**

Menurut Sedarmayanti (2017:3) lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan dan dipengaruhi oleh factor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut (Nuryasin, 2016:18).

Menurut Rohim (2018:3) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Nuryasin (2016:18) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- (1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- (2) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum. Lingkungan kerja perantara 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.

b) Lingkungan kerja non fisik

Nuryasin (2016:18) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan

dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri (Nuryasin, 2016:18).

Unsur-unsur dalam lingkungan kerja non fisik meliputi banyak hal, salah satunya adalah struktur tugas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengawasan adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Adanya tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih terpacu dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai akibat dari pengawasan kerja (Nuryasin, 2016:19).

### **3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati dalam Budianto dan Amelia, (2017:105-108) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan/pegawai diantaranya adalah:

a) Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

b) Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karna kemampuan beradaptasi

pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d) Sikulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensinya alam ini bersonisasi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain – lain.

f) Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu

konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air condition yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

h) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu - lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

i) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

#### 4 Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:108) adalah sebagai berikut:

a) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e) Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya

kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

#### **2.1.4 Disiplin kerja**

##### **1) Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006: 126).

Singodimedjo, (2017) disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Disiplin adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang

secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu (Martoyo, Susilo. 2016).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Ekshan (2019)).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada unsur manusia. Oleh karena itu, disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi.

## 2) Faktor – faktor penilaian Disiplin Kerja

Menurut Syamsul. (2017) ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- a) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c) Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- d) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.

- e) Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

### 3) Macam – Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129), ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

#### a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

#### b) 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 perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

#### 4) Indikator Disiplin Kerja

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator disiplin kerja menurut Sutrisno, (2017) adalah sebagai berikut :

a) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b) Taat terhadap aturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam bekerja.

c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan- pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

#### 2.2 Hasil penelitian sebelumnya.

Dalam 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 motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini :

### 2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

- 1) Penelitian Wardani, Peristionwati dan Nurwijayanti (2020) yang berjudul “*The Effect of Motivation, Competence and Work Environment on Employee Performance in Brawijaya Hospital Lawang Malang*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 102 orang dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier. Hasil penelitian ini Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa motivasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 2) Penelitian Pebri Fitri Antaka (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif Dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, dimana variabel X (motivasi kerja dan beban kerja) sedangkan variabel Y adalah kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X (motivasi kerja dan beban kerja) berpengaruh positif secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan kereta PT.Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian,

Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variabel independennya yaitu beban kerja. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang motivasi, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

- 3) Penelitian Udin Putra, Bakri Hasanuddin, dan Wiri Wirastuti (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu dimana variabel X (motivasi kerja dan kompensasi) sedangkan variabel Y adalah kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian. Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variabel independennya yaitu kompensasi. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang motivasi kerja, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

- 4) Penelitian Muhamad Ekshan (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.*Syncrum Logistic*, dimana variabel X (motivasi dan disiplin kerja) sedangkan variabel Y adalah kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi

kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Syncrum Logistic*.

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian. Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variabel independennya yaitu disiplin kerja. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang motivasi, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

### **2.2.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

- 1) Penelitian Permana dkk, 2021, meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ini adalah 3 (dua) variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja, stres kerja serta dan disiplin kerja 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja pegawai. adapun populasi sampel yang digunakan berjumlah 113 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gianyar.

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian. Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variabel independennya yaitu disiplin kerja. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang motivasi, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

- 2) Penelitian Rambli 2019, meneliti tentang Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja pegawai. adapun populasi sampel yang digunakan berjumlah 82 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pelayanan Kesehatan.

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian. Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variabel independennya yaitu disiplin kerja. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang lingkungan kerja fisik , dan pada variabel

dependennya yaitu kinerja karyawan, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

- 3) Penelitian Halik dkk 2018, meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Unggul Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja fisik dan motivasi unggul serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 86 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi unggul berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Daerah Kota Parepare.

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian. Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variabel independennya yaitu disiplin kerja. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang lingkungan kerja fisik, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

- 4) Penelitian Gunawan 2020, meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3 (tiga) variabel independen (bebas) yaitu pengaruh organisasi, motivasi dan

lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja pegawai. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 40 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo.

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian. Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variabel independennya yaitu disiplin kerja. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang lingkungan kerja fisik, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

### **2.2.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

- 1) Purnomo (2017) dalam penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan tetap PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang, baik secara parsial maupun secara simultan.

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian. Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variabel independennya. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang Disiplin kerja, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

- 2) Hastuti Dkk (2020) dengan judul penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Dan Desa Di Wilayah Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kelurahan Dan Desa Di Wilayah Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur.

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian. Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variabel independennya. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang Disiplin kerja, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

- 3) Penelitian Purnawijaya (2019) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja

karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. Sedangkan variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan, namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian. Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variabel independennya. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang Disiplin kerja, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

- 4) Penelitian Anggun Nurlaila Septiyana (2020) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Berkah Bersama Tanjung Enim” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Berkah Bersama Tanjung Enim.

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian. Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variabel independennya. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang Disiplin kerja, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, dan teknis analisis data yang dipergunakan.