

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran penting berkembangnya usaha suatu perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Manajemen sumber daya manusia juga menjadi faktor kunci dalam persaingan global. Manajemen sumber daya manusia secara global adalah bagaimana menciptakan dan mengelola sumber daya manusia menjadi berkualitas, memiliki keterampilan yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa memandang batasan geografis. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai dan mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan

dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut (Mutiara S Pangabea, 2018:5, Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri atas, perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Fajar, 2018).

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja karyawan menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis.

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019:67). Menurut Fahmi (2017:83), kinerja karyawan merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya. Menurut Sunarsih dan Helmawati (2017: 264) menyatakan kinerja adalah refleksi dari tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis. Perusahaan tidak bisa lepas dari peranan kinerja karyawan karena kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan output pada perusahaan (Fajar, 2018).

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja karyawan menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan loyalitas karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan dari beban kerja yang diberikan pada karyawan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan motivasi individu. Semakin baik kinerja individu di dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kinerja individu karyawan akan menurunkan kinerja perusahaan tersebut. Oleh karena itu

upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Abdullah, 2017). Berdasarkan hasil dari wawancara pada PT. Indah Logistik Cargo Denpasar terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang belum terlaksana secara maksimal, dimana hal ini dapat dilihat dari tingkat pendapatan yang belum memenuhi target. Jumlah pendapatan PT. Indah Logistik Cargo Denpasar seperti terlihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1

Jumlah Pendapatan PT. Indah Logistik Cargo Denpasar Tahun 2021

Bulan	Target Pendapatan	Realisasi Pendapatan	Pencapaian Target (%)
Januari	Rp.800.000.000	Rp.792.418.914	99,05
Februari	Rp.800.000.000	Rp. 655.494.809	81,93
Maret	Rp.800.000.000	Rp. 696.960.983	87,12
April	Rp.800.000.000	Rp. 665.173.656	83,14
Mei	Rp.800.000.000	Rp. 492.462.955	61,55
Juni	Rp.800.000.000	Rp. 580.152.344	72,51
Juli	Rp.800.000.000	Rp. 580.224.312	72,52
Agustus	Rp.800.000.000	Rp. 633.561.680	79,19
September	Rp.800.000.000	Rp. 517.653.081	64,70
Oktober	Rp.800.000.000	Rp. 435.017.536	54,37
November	Rp.800.000.000	Rp. 470.388.838	58,79
Desember	Rp.800.000.000	Rp. 631.630.099	78,95
Total	9.600.000	7.151.139.207	74,49

Sumber: PT. Indah Logistik Cargo Denpasar Tahun 2021

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 terlihat bahwa PT. Indah Logistik Cargo Denpasar memberikan target penjualan sebesar Rp. 800.000.000 setiap bulannya, tetapi target tersebut belum mampu terealisasi atau tercapai.

Pencapaian target tertinggi sebesar 99,05% pada bulan Januari 2021, kemudian pencapaian target terus menurun pada bulan-bulan berikutnya sampai pada bulan Desember 2021 pencapaian target yang terealisasi hanya sebesar 78,95%. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum maksimal sehingga target yang ditetapkan belum dapat tercapai.

Berdasarkan hasil dari wawancara pada PT. Indah Logistik Cargo Denpasar terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang belum terlaksana secara maksimal mengenai kuantitas kerja, bahwa rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan sehingga perlu diteliti beberapa faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi rendahnya kinerja tersebut seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang mengakibatkan tidak tercapainya penjualan dari target yang telah ditetapkan.

Tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Untuk itu, pimpinan sebuah organisasi wajib memperhatikan, mengarahkan serta memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Setiap organisasi pastinya mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi, karena akan memberikan hasil yang optimal bagi organisasi. Sering kali suatu organisasi menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi suatu perusahaan. Apabila karyawan yang ada pada organisasi tersebut bekerja dengan efektif, maka organisasi pun akan berjalan dengan efektif. Kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Untuk itu dalam meningkatkan kinerja para karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Denpasar, pimpinan harus memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, dengan demikian para karyawan akan mengerjakan pekerjaan dengan penuh antusias dan disiplin. Tinggi rendahnya kinerja tenaga kerja yang dimiliki sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor seperti lingkungan kerja dari individu karyawan.

Menurut Afandi (2018:65), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai dan mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Menurut Nitisemito dalam Faida (2019:108), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena ada

karyawan yang akan merasa tertekan jika harus bekerja di tempat yang tidak sesuai dengan keinginannya misalnya lingkungan kerja yang kotor, lingkungan kerja yang di sekitarnya selalu ada kebisingan dan lain-lain. Lingkungan kerja juga dapat dikatakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, perusahaan haruslah mengusahakan agar lingkungan kerjanya baik dan memenuhi standar. Seorang karyawan mengharapkan kondisi kerja yang baik dan tidak membosankan. Bila kondisi kerja tidak seperti yang diharapkan, maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja juga dapat dikatakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, perusahaan haruslah mengusahakan agar lingkungan kerjanya baik dan memenuhi standar. Seorang karyawan mengharapkan kondisi kerja yang baik dan tidak membosankan. Bila kondisi kerja tidak seperti yang diharapkan, maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga

kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang memuaskan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan menurunkan kinerja dan kepuasan bagi karyawan. Dalam hal ini, ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja.

Berikut adalah fenomena mengenai Lingkungan kerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Denpasar yang disajikan pada Tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2
Lingkungan Kerja Pada PT. Indah Logistik Cargo Denpasar

No	Lingkungan Kerja Yang Dialami Oleh Karyawan
1	Lingkungan yang berada pada PT. Indah Logistik Cargo Denpasar masih memerlukan banyak pembenahan terutama sisi ruangan, lokasi tempat parkir.
2	Kurangnya fasilitas seperti beberapa ruangan yang ada terlihat kurang penerangannya dan sirkulasi udara yang ada belum maksimal.
3	Sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja yang tidak rapi.

Lingkungan kerja di PT. Indah Logistik Cargo Denpasar dapat dikatakan baik jika hubungan antar karyawan berjalan dengan baik sehingga dapat membuat sesama karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerja. Jika lingkungan

kerja yang tidak baik, maka akan membuat antar karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Jika fasilitas yang berada di lingkungan dapat di lengkapi akan membuat karyawan merasa lebih aman. Maka dari itu, pimpinan harus lebih memperhatikan lagi lingkungan yang ada di dalam PT. Indah Logistik Cargo Denpasar sehingga pimpinan harus ikut serta dalam memperbaiki lingkungan yang tidak baik menjadi lingkungan yang baik.

Beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan seperti penelitian Kusumastuti dkk (2019), Heryanti dkk (2021), Budirianti dkk (2020), dan Sugiono (2021) menyebutkan bahwa mengungkapkan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan Al-Omari dan Okasheh (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja

sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Santoso dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motivasinya. Motivasi yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran - sasaran penting.

Berikut adalah fenomena mengenai motivasi kerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Denpasar yang disajikan pada Tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1.3

Motivasi Kerja Pada PT. Indah Logistik Cargo Denpasar

No	Motivasi Kerja Yang Dialami Oleh Karyawan
1	Standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan karena karyawan berada dimasa-masa tidak termotivasi atau bahkan merasa jenuh untuk mengerjakan pekerjaan
2	Para karyawan mengalami penurunan motivasi akan menimbulkan kelalaian dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu dan akan semakin banyak pada tugas-tugas yang lainnya

Hasil penelitian Ardhani dan Ratnasari (2019), Hakim dan Alhakim (2020), Rukhayati (2018), Budriartini dkk (2020) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Namun hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2018) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan yang bermakna bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin rendah terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Hasibuan (2019:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sinambela (2019:332) disiplin adalah peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mendukung para karyawan dalam bekerja tentu dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Begitu juga sebaliknya, apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja menurun maka itu dapat menurunkan prestasi kerja yang pada akhirnya juga dapat menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal. Disiplin kerja merupakan hal penting dalam mencapai suatu prestasi kerja, dengan menghargai, menghormati, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku, sehingga pelanggaran dapat dihindari dan diperbaiki serta dapat dicegah pelanggaran berikutnya. Disiplin kerja adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib terhadap ketentuan yang berlaku dalam sebuah organisasi atas dasar adanya kesadaran atau bukan paksaan.

Disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya (Siswanto, 2019). Hal

tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustriani *et al.*, (2022), Lestari *et al.*, (2020), Suwanto (2019), Puspita dan Widodo (2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Hasyim *et al.*, (2020) dan Harahap *et al.*, (2022) menunjukkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bagi PT. Indah Logistik Cargo Denpasar, yakni sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang khususnya menangani jasa pengiriman barang. Memberikan pelayanan jasa pengiriman barang sangat dibutuhkan efektifitas dan efisiensi waktu. Hal ini berkaitan dengan kecepatan bongkar muat barang dan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pengguna jasa. Akan tetapi masih saja ditemui keterlambatan proses pelayanan bongkar muat barang yang diberikan kepada pengguna jasa sehingga berpengaruh pada penurunan kualitas pelayanan. Hal ini juga akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik jika karyawan di PT. Indah Logistik Cargo Denpasar sudah mampu mengikuti peraturan perusahaan dengan ketaatan terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan, taat terhadap kehadiran, dan taat terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan. Pernyataan di atas menjelaskan bahwa seseorang karyawan dikatakan disiplin kerja jika karyawan menaati peraturan yang di telah ditetapkan oleh perusahaan, baik waktu dalam bekerja, keterampilan, tanggung jawab atas pekerjaan, dan aturan-aturan yang berlaku di dalam lingkungan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat disiplin karyawan yang tercemin dari tingkat absensi karyawan. Absensi

merupakan masalah karena tingkat ketidakhadiran mengakibatkan terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Tingginya absensi akan mengurangi karyawan yang bekerja sehingga efektifitas kerja akan berkurang karena kekurangan tenaga kerja. Hal ini tentu menjadi masalah karena pelanggaran tersebut dapat membawa dampak negatif kepada perusahaan seperti waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan menjadi lebih lama.

Dengan jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang begitu banyak, tidak menutup kemungkinan adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan yang dilakukan karyawan yaitu pelanggaran berupa terlambat masuk jam kerja, jam mulai istirahat, dan jam selesai kerja sudah tidak asing dilakukan oleh para karyawan. Untuk lebih jelasnya mengenai absensi karyawan PT. Indah Logistik Cargo Denpasar dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.2

Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Denpasar Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat		Tidak Hadir	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
Januari	46	5	10,87	1	2,17
Februari	46	0	0,00	2	4,35
Maret	46	0	0,00	3	6,52
April	46	2	4,35	1	2,17
Mei	46	0	0,00	0	0,00
Juni	46	3	6,52	0	0,00
Juli	46	0	0,00	3	6,52
Agustus	46	0	0,00	3	6,52
September	46	2	4,35	0	0,00
Oktober	46	3	6,52	2	4,35
November	46	2	4,35	4	8,70
Desember	46	3	6,52	3	6,52
Jumlah			43,48		47,83
Rata-rata			3,62		3,99

Sumber: PT. Indah Logistik Cargo Denpasar (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut, dapat diketahui bahwa persentase rata-rata ketidakhadiran karyawan sebesar 3,99 persen. Menurut Gentari *et al.*, (2017) menyatakan bahwa tingkat maksimum absensi 3 persen, apabila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3 persen maka dikategorikan tinggi. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3 persen, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi. Selain itu, dilihat dari permasalahan disiplin kerja, masih sering terjadi ketidaktepatan waktu datang pulang ketika bekerja, yang seharusnya pukul 9.00 sudah harus dikantor, tetapi masih ada karyawan yang datang lebih dari 9.00 hal tersebut didukung dengan data persentase rata-rata keterlambatan kehadiran karyawan tahun 2023 sebesar 3,62 persen.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada PT. Indah Logistik Cargo Denpasar dan masih adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Denpasar”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Denpasar?
2. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Denpasar?

3. Apakah Disiplin kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan, adapun tujuan dari adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Denpasar
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Denpasar
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Disiplin kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Denpasar

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dijelaskan, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan teori dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan permasalahan kinerja karyawan yang ditimbulkan oleh komunikasi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar bagi peneliti lainnya yang tertarik untuk meneliti

permasalahan yang sama.

2) Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Indah Logistik Cargo Denpasar dalam mempertimbangkan variabel - variabel penelitian ini untuk meningkatkan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kedepannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting*, Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan - tujuan tersebut. Teori ini mengamsusikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan (Matana, 2017:11).

Salah satu karakteristik dan *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktifitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berpikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas da

kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Matana, 2017:11).

Mengacu pada *Locke's model goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih focus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Arsanti, dalam Matana 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 konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan 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 pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan diidentikkan sebagai tujuannya.

Keterkaitan teori *goal setting theory* dengan penelitian ini yaitu *goal setting theory* dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana karyawan memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerja yang dihasilkannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Namawi, 2018). Menurut 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. Sementara menurut Sedarmayanti (2019:50) bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Samsudin (2019:159) menyebutkan bahwa Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Menurut Nawawi (2019:124) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan atau pencapaian seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Pratami dan Damayanthi, 2018).

Menurut Manulang (2019:125) kinerja adalah menilai bagaimana seorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang ditentukan. Kemudian Robbins (2018:112) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Nitisemito (2018: 214) kinerja (kinetic energi kerja) menunjukkan pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas. Kinerja dapat diketahui dari kemampuannya yaitu bakat, pengetahuannya, juga sikap atau tingkah lakunya.

Selanjutnya kemampuan seseorang karyawan untuk menduduki suatu jabatan didasarkan atas kinerjanya, artinya untuk melihat kemampuan dari seorang karyawan dinilai dari kinerjanya, juga pengangkatan seorang karyawan sesuai dengan sistem kinerja yang ditentukan oleh penilaian terhadap kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan adalah sangat penting artinya bagi para karyawan sebab dengan demikian karyawan tersebut merasa bahwa kinerja yang

diberikannya pada tempatnya bekerja mendapat perhatian sewajarnya. Dimana terdapatnya manfaat yang besar baik bagi organisasi tersebut ataupun bagi karyawan.

2) Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat.

Menurut Sedermayanti (2017:64) menyatakan bahwa “manfaat kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja.

Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupaun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/perstasinya.

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil.

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka

4. Penyesuaian kompensasi melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi.

Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Menurut Rozarie (2017, hal 64) menyebutkan Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.

Selanjutnya menurut Greenberg & Baron dalam Rozarie (2017, hal 64) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian

memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Kemudian menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie (2017:66) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi penggajian
2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasi keputusan kepegawaian
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian karyawan
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan adalah menciptakan dan memudahkan segala tujuan yang hendak dicapai.

3) Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Didalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi, tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan

benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan.

Menurut (Sugiono, 2018) ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.

2. Kuantitas

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

3. Ketepatan Waktu

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

4. Efektivitas

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

4) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi

kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

5) Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Menurut Robbins dalam Rozarie (2017, hal 65) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

1. Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
2. Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
3. Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
4. Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dari suatu karyawan terdiri dari beberapa jenis yang memiliki tujuannya masing-masing.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Manajemen sangat perlu memperhatikan lingkungan kerja perusahaan. Karena lingkungan kerja berdampak langsung pada karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak tepat dapat menurunkan kinerja karyawan. Jika manusia mampu melakukan aktivitas dengan sebaik-baiknya, sehat, aman dan nyaman, maka kondisi lingkungan kerja dianggap baik. Dalam jangka panjang, konsekuensi lingkungan kerja akan terlihat. Lingkungan kerja yang tidak menguntungkan mungkin membutuhkan lebih banyak tenaga kerja dan waktu, dan tidak mendukung terwujudnya desain sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Herman sofyandi (2018:38), Lingkungan kerja didefinisikan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang dihasilkan dalam organisasi. Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, Nampak bahwa Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketikdasaaman lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system

kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Seseorang akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantanya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman, dan nyaman.

Menurut Faida (2019:108), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hubungan social

Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan pimpinan terjalin dengan baik, maka dapat membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan organisasi bisa dicapai.

2. Kelembaban

Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran (karena sistem penguapan). Sehingga mempengaruhi semakin cepatnya denyut jantung, karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

3. Bau

Pemakaian AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar.

4. Siklus udara

Udara normal mengandung 21% oksigen, 0,03% karbondioksida, dan 0,9% gas campuran. Siklus udara yang tidak baik apabila terdapat gejala sesak nafas pada tubuh orang normal. Maka siklus udara yang baik adalah ventilasi cukup dan tanaman.

5. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu perlu 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.

6. Kebersihan

Setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.

7. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga manusia (satpam) dan elektronik (cctv).

8. Getaran mekanis

Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. Getaran yang tidak baik ditandai dengan adanya gejala konsentrasi menurun, kelelahan, dan gangguan mata, syaraf dan otot.

Menurut Enny (2019:58) 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 di berikan manajer.

3. Faktor tim

Meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang di berikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor system

Meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh instansi, proses instansi, dan kultur kerja dalam instansi.

5. Faktor kontekstual (situasional)

Meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Laksmi dalam Fadilah (2019) "kebersihan, luas ruangan, suhu udara, ventilasi, penerangan, fasilitas kesehatan, penyediaan air minum, tempat pakaian, lantai, mesin, kotak p3k, perlindungan dari kebakaran, pemberitahuan kecelakaan". Afandi dalam Fadilah (2019) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lapang, ventilasi udara yang baik, tersedianya tempat ibadah, dan tersedianya sarana angkutan karyawan. Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah tergantung kepada kondisi bangunan yang ada di tempat kerja tersebut agar karyawan yang bekerja merasa nyaman.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan Cahaya

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

2. Warna

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

3. Udara

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

4. Suara

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

4. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Ada beberapa jenis-jenis disiplin kerja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam kantor atau instansi tempat bekerja.

Menurut Enny (2019:58) ada dua macam jenis - jenis disiplin kerja, diantaranya adalah:

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 secara tidak langsung lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, dan meja)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanisme, bau tidak sedap, warna lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari orang-orang yang di dalam instansi, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

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. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu:

- 1) Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi karyawan dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.

- 2) Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin, manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor 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 Nitisemito dalam Darmawan (2018). Sedarmayanti dan Nuryasin dalam Darmawan (2018) menyatakan bahwa "Kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu instansi atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan". Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b. 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.

Lingkungan kerja non fisik Sedarmayanti dalam Darmawan (2018) 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 instansi yang sama.

Jadi tempat bekerja harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri Sugito dan Sumartono dalam Darmawan (2018). "Unsur-unsur dalam lingkungan kerja non fisik meliputi banyak hal, salah satunya adalah struktur tugas dalam sebuah organisasi atau instansi".

Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Ahmad (2018:101) menggolongkan dua jenis lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang mampu memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung kepada karyawan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan rekan kerja, bawahan ataupun dengan atasan di dalam suatu instansi.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Menurut Syamsiah (2017:12) motivasi berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Menurut Aulia (2019:11) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangat yang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku.

Motivasi menurut Kaengke (2018:343) adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku (to behave) secara teratur. Motivasi menurut Kaengke (2018:343) adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku (to behave) secara teratur.

Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya.

2. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2017, p154) Motivasi dibagi menjadi tiga bagian:

1. Pendorong utama: pendorong yang dapat dinilai dengan uang
2. Semi pendorong utama
3. Pendorng nonmaterial: yang tidaak dapat dilihat dengan uang

seperti:

- a. Penempatan yang tepat
- b. Latihan sistematis
- c. Promosi objek
- d. Pekerjaan terjamin
- e. Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan
- f. keputusan
- g. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
- h. Pemberian informasi perusahaan

- i. Fasilitas rekreasi
- j. Penjagaan kesehatan
- k. Perumahan dll.

3. Prinsip Motivasi

Menurut Sedarmayandi (2017, p162) prinsip untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut:

- 1) Prilaku berganjaran cenderung akan diulangi
- 2) Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan,
- 3) Standard untuk kerjanya dapat dicapai, Ganjaran yang diharapkan memang ada, ganjaran akan memuaskan kebutuhannya
- 4) Memberi ganjaran atas prilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki.
- 5) Prilaku tertentu lebih “reinforced” apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
- 6) Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
- 7) Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Enny (2019:25-27) faktor seseorang akan di pengaruhi oleh 2 faktor yaitu internal dan eksternal: Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor ekstern dan intern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Intern

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk hidup Keinginan untuk hidup mencakup kebutuhan untuk:
 - a. Dapatkan kompensasi yang layak
 - b. Pekerjaan tetap meskipun penghasilannya tidak begitu memadai
 - c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
2. Keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
3. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan Seseorang ingin bekerja karena keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang tua, untuk mendapatkan status sosial yang tinggi orang ingin mengeluarkan uang, untuk mendapatkan uang itupun harus bekerja keras.

4. Keinginan untuk pengakuan Keinginan untuk pengakuan dapat mencakup hal-hal seperti:
 - a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - d. Perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat
5. Hasrat akan kekuasaan Hasrat akan kekuasaan akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin dalam arti positif, yaitu keinginan menjadi kepala.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber pendapatan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan arahan, bimbingan kerja bagi karyawan, agar dapat

melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Mereka bekerja tidak hanya hari ini, tetapi mereka berharap mereka akan bekerja sampai cukup umur di satu perusahaan.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau jabatan pada suatu jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja, dengan menduduki suatu jabatan orang merasa akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukannya, sehingga status dan jabatan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan rasa. pencapaian dalam tugas sehari-hari.

6. Peraturan yang fleksibel

Peraturan melindungi dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku di dalam perusahaan perlu diinformasikan secara jelas kepada karyawan.

5. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Motivasi menurut Mangkunegara (2017:93) adalah Situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri. Sedangkan menurut Enny (2019:17) Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam Enny (2019:18) terdiri dari:

1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological - need) merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar, merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman (safety need), apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan 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.

3. Kebutuhan sosial (social - need), jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
4. 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.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (self - actualization need) 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 aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.5 Displin Kerja

1. Pengertian Displin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan

agar kerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya dan karyawan tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut karyawan berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Menurut Sutrisno (2019:86) berpendapat Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "Dicipline is management action to enforce organization standars". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) disiplin adalah sikap

kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin karyawan sangat mempengaruhi tujuan instansi.

Menurut Nadeak (2020:181) salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik. Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis Disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Hasibuan dalam Rizki dan Suprajang (2017) disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Agustini (2019:81) disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Rivai dalam Rizki dan Suprajang (2017) "disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis"

Menurut Sinambela dalam Taufik Akbar dan Slamet (2017) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dari

penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai disiplin kerja yang berarti sikap dan tingkah laku yang harus dijalankan oleh setiap karyawan yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan kantor.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:36) disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang.

Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh karyawan di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh karyawan instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019:94) adalah:

1) Disiplin Preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang

berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakandan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai karyawan berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri karyawan. Keberhasilan penerapan pendisiplinan karyawan (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para karyawan di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

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

2) Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada karyawan

yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada karyawan yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang karyawan dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritis dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang karyawan tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agaknya, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019:95) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

- a. peringatan lisan (oral warning)
- b. peringatan tulisan (written warning)
- c. disiplin pemberhentian sementara (discipline layoff)

d. pemecatan (discharge)

3) Disiplin Progresif

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

3. Faktor – Faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Helmi dalam Hartatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu:

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini

diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

b. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka”.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Afandi (2018:20) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Faktor kepemimpinan

2. Faktor kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukuman
9. Faktor loyalitas
10. Faktor budaya organisasi

4. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran

Indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada karyawan dapat tercermin dari kebiasaan karyawan yang suka terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

3. Bentuk kepatuhan dari karyawan terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.

4. Ketaatan pada standar kerja

5. Seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

6. Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan

7. Sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
8. Etika bekerja
9. Bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja karyawan.



2.2 Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Ferawati (2017) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Indo Persada. Teknik analisis yang digunakan analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara.
- 2) Septiani, Sumardi HR dan Suryanti (2019) meneliti tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. Teknik analisis yang digunakan analisis korelasi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Liyas dan Primadi (2017) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu. Teknik analisis yang digunakan Analisis Regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu.
- 4) Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Teknik analisis

yang digunakan Analisis Regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.

- 5) Leppa, Koleangan, dan sepong (2021) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Welcome café and resto tomohon. Teknik analisis yang digunakan Analisis Regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk pada Welcome café and resto tomohon.
- 6) Sari, Gulfa (2018) meneliti tentang pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan peneliti melakukan penelitian dengan mencari nilai validitas, reabilitas, pengujian regresi linear sederhana dan pembuktian hipotesis untuk mendapatkan jawaban hasil penelitian yang valid, variabel, dan benar. Pengambilan dan populasi menggunakan teknik total sampling yaitu teknik pengambilan sampel dan jumlah populasi yang sama. Hipotesis terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel (rotasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).
- 7) Muntaha, Mazayatul Mufrihah. (2017) Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, Vol.8, No.1, 2017 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak Variabel (X): Motivasi kerja Variabel (Y): Kinerja karyawan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi

kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

- 8) Suwanto. (2019) Jurnal Ilmiah MSDM, Vol.3, No.1, 2019 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Variabel (X): Disiplin kerja Motivasi kerja Variabel (Y): Kinerja karyawan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 9) Priyanto (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi NTB, menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Badan Narkotika Nasional Provinsi NTB. Secara parsial disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi NTB.
- 10) Tanjung (2019) penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zurich Topas Life Batam”. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 40 orang. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 11) Penelitian dilakukan oleh Asriani, dkk (2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas tenaga kerja kota makassar. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen beban kerja, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.
- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Alfiah (2020) dengan judul Motivasi Kerja, Loyalitas dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik. Menemukan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha Gresik. Secara parsial variabel loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha Gresik. Secara parsial variabel kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha Gresik. Secara simultan/Bersama-sama variabel motivasi kerja, kualitas dan kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha Gresik.