

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kita dihadapkan pada berbagai perubahan baik dalam bidang teknologi, budaya, maupun ekonomi hal ini disebut dengan Era Disruption yang membuat kita harus siap beradaptasi dengan keadaan yang ada. Kondisi tersebut juga berpengaruh pada Usaha Kecil Menengah (UKM) yang termasuk dalam pondasi penting perekonomian Indonesia, salah satunya pada bidang usaha ritel yang merupakan bidang paling diminati pengusaha dalam memulai bisnisnya karena itulah usaha ritel selalu mengalami perkembangan dalam masyarakat, baik dalam bentuk modern maupun tradisional. Maka dari itu, para pengusaha harus menyiapkan berbagai strategi dalam mempertahankan bisnisnya mulai dari memberikan pelayanan yang baik, menyediakan barang yang berkualitas, memberikan harga yang sesuai, dan lain sebagainya. Penelitian ini menggunakan studi kasus pada Toko Pelangi Jaya dalam membahas mengenai strategi toko ritel mempertahankan usahanya pada era disruption dengan memanage para pegawainya melalui nilai – nilai corporative culture yang ada (Rahma,2021).

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan didalam organisasi tersebut. Perusahaan apapun bentuk dan jenisnya dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai. Menurut Rahayu (2020) sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang paling tidak memiliki empat karakteristik yaitu (1) memiliki

*competence (knowledge, skill, abilities, experience)* yang memadai, (2) *commitment* pada organisasi (3) selalu bertindak "*cost effectiveness*" dalam setiap tindakannya (4) *congruence at goals*, yaitu bertindak selaras antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. SDM pelaksana variabel yang harus diperhatikan adalah individu saja. Saat ini banyak organisasi memahami bahwa SDM adalah masalah utama organisasi karena melalui SDM lah berbagai aset di dalam organisasi dapat bekerja / dijalankan atau dieksekusi. Terlebih lagi, SDM dapat membuat produktivitas dan kecukupan organisasi. SDM yang layak membutuhkan administrator atau pelopor untuk melacak pendekatan yang paling ideal untuk melibatkan individu dalam asosiasi mereka dengan tujuan agar tujuan yang ideal dapat dicapai (Syafrudin dkk,2021).

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, mengingat dengan sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan mampu dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan SDM sehingga berfungsi secara efisien, efektif dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan.. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Sudjatmoko dan Rusilowati,2022).

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Susan (2019) MSDM adalah perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat. Hadyati dkk (2020) berpandangan bahwa Manajemen SDM adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban, di mana setiap orang saling terhubung, dan ini adalah sebuah keindahan di dalam organisasi. Adapun manajemen sumber daya manusia menurut Sudjatmoko & Rusilowati (2022) adalah “Kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termaksud merekrut, menyaring, melatih.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Daspar (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hustia (2020) kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan. Menurut Sudjatmoko & Rusilowati (2022) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Dari beberapa pendapat para ahli diatas disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat mempengaruhi kerja karyawan dalam menyelesaikan

tanggung jawab yang diberikan maka dengan itu kinerja dapat di ukur. Indikator Kinerja Menurut Mangkunegara (2017:75) antara lain sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan, Tanggung Jawab.

PT Pradnya Bakti Indonesia Denpasar merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang retail perlengkapan alat tulis sekolah dan kantor, yang berlokasi di Jl. Siulan, Br. Mertasari, Perum Sekarsari 4 Block B No.8 Penatih Dangin Puri Denpasar. PT Pradnya Bakti Indonesia Denpasar memiliki 37 orang karyawan, dan saat ini sudah memiliki 8 cabang yang tersebar di 3 kabupaten yaitu: Denpasar, Gianyar, dan Bangli. PT Pradnya Bakti Indonesia Denpasar buka setiap hari dari jam 06.30 am-22.00 pm. Berbagai macam kegiatan dilakukan, seperti meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan kenyamanan suasana dalam berbelanja, atau melakukan potongan harga.

Berdasarkan pengamatan dan observasi awal yang peneliti lakukan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar dimana terdapat fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan yang belum maksimal yang dimana pada tahun 2020 terjadinya fluktuatif pada angka penjualan setiap bulannya. Bahkan penjualan pada tahun 2020 yang menembus target penjualan pada bulan Juli saja. Tentunya hal ini dikarenakan kurangnya kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dan berikut merupakan data laporan keuangan PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar pada tahun 2020.

**Tabel 1.1**  
**Target Penjualan Dan Realisasi penjualan**  
**PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar Tahun 2020**

Bulan	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Persentase (%)
Januari	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 3.001.271.929,-	85,75%
Februari	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 2.217.688.023,-	63,36%
Maret	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 2.088.122.731,-	59,66%
April	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 2.196.480.938,-	62,75%
Mei	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 2.017.070.348,-	57,63%
Juni	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 1.711.897.598,-	48,91%
Juli	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 4.265.912.909,-	121,88%
Agustus	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 3.171.909.012,-	90,62%
September	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 2.111.247.639,-	60,32%
Oktober	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 2.230.420.813,-	63,72%
Nopember	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 2.201.773.249,-	62,90%
Desember	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 2.997.403.117,-	85,64%
Total	Rp. 42.000.000.000,-	Rp. 30.211.198.306,-	71,93%

Sumber Data Keuangan: PT. Pradnya Bhakti Indonesia Tahun 2020

Dari tabel 1.1 pada laporan keuangan PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar, menunjukkan tiap bulannya belum konsisten untuk mencapai target dan juga penjualannya masih dikatakan naik turun. Pada tahun 2020 PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar memiliki target penjualan di setiap bulannya sebesar Rp.3.500.000.000, pada tahun 2020 hanya 1 bulan saja yang

mencapai target pada bulan juli dengan pencapaian 121,88%. pada bulan lainnya tidak tembus target. dan penjualan terendah pada tahun 2020 ada pada di bulan juni sebesar Rp.1.711.897.598 dengan presentase 48,91%. dari jumlah total target penjualan tahun 2020 sebesar Rp.42.000.000.000 dengan pencapaian target hanya Rp. 30.211.198.306 dengan presentase akhir 71,93% dengan kekurangan sebesar Rp.11.788.801.710 dengan presentase kurang 28,07%. Jadi pencapaian realisasi target penjualan PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar berdasarkan data penjualan pada Bagian keuangan PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar dapat dikatakan belum optimal dan cenderung naik turun.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja. 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 Syafrina (2017). Menurut Sanjaya (2020) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi dengan semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Menurut Antika dkk (2021), disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana

seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Iptian dkk (2020), Syafrina (2017), Antika (2021), Dewi & Trihudyatmanto (2020) dengan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja maka kinerja juga akan meningkat. Namun, berbeda hasil dengan penelitian Sanjaya (2020) dengan hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas disiplin kerja menyebabkan sedikit penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh permasalahan mengenai disiplin kerja pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. Dalam hal ini permasalahan yang terjadi pada PT Pradnya Bakti Denpasar adalah beberapa karyawan yang mengeluh karena kurang taatnya aturan waktu jam pulang, yang ada pada peraturan perusahaan. Jam pulang kerja di PT. Pradnya Bhakti Indonesia yaitu pada pukul 17.00 WITA, tetapi yang terjadi di lapangan jarang sekali karyawan bisa pulang tepat waktu karena sering terjadi pekerjaan tambahan di luar agenda kerja pada hari itu. hal ini berdampak kepada kinerja karyawan karena merasa kelelahan apabila permasalahan ini terus menerus terjadi.

Selain Disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain adalah Motivasi kerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong

seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seorang (Sudjatmoko & Rusilowati (2022)). Menurut Syafruddin dkk (2021) Motivasi kerja merupakan tenaga penggerak yang menyebabkan seorang anggota organisasi mau dan mau mengerahkan kemampuannya untuk membentuk keterampilan dan ketrampilan personel serta waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya guna mencapai tujuan. mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Ma'ruf & Ummul Chair (2020) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah faktor pendorong seseorang melakukan suatu aktivitas karena dengan adanya motivasi karyawan akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Sudjatmoko & Rusilowati (2022), Sunarsi dkk (2021), Ma'ruf & Ummul Chair (2020), Orocomna dkk (2018), dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda hasil dengan penelitian Syafruddin dkk (2021) dengan hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas motivasi kerja menyebabkan sedikit penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh

peneliti diperoleh permasalahan mengenai disiplin kerja pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. Dalam hal ini permasalahan yang terjadi pada PT Pradnya Bakti Denpasar adalah kurang merasa berharga atau kurang dihargai karena tidak adanya apresiasi dari pihak atasan dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan tersebut, yang mengakibatkan tingkat kepercayaan diri karyawan menurun.

Menurut Lukito & Alriani (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menurut Pratama & Wismar'ein (2018) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nabawi (2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai". Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

Penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Lukito & Alriani (2018), Pratama & Wismar'ain (2018), Budirianti dkk (2020), Dheviests & Riyanto (2020), dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda hasil dengan penelitian Nabawi (2019) dengan hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja menyebabkan sedikit penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh permasalahan mengenai lingkungan kerja pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. Dalam hal ini permasalahan yang terjadi pada PT. Pradnya Bakti Denpasar adalah hubungan pegawai dengan pegawai lainnya kurang harmonis dan beberapa karyawan masih mempunyai rasa kurang peduli dan tidak ada kekompakan/kebersamaan dalam tim kerja. Karena untuk mencapai tujuan instansi akan lebih cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang ditangani.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada

PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar;
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar;
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar.

### 1.4 Manfaat Penelitian

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

- 1) Manfaat secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh Karakteristik individu, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu menjadi referensi bagi lembaga untuk di masa yang akan datang. Dan penelitian ini juga diharapkan dapat menambah bekal wawasan baik teoritis maupun penerapan teori yang diperoleh selama berada di bangku kuliah dengan realita yang ada bagi peneliti.

- 2) Manfaat secara praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada perusahaan mengenai pentingnya karakteristik individu, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Goal Setting Theory**

*Theory* penetapan tujuan merupakan pembentukan dari sebuah rencana kegiatan yang dibuat untuk memotivasi dan membimbing seorang atau kelompok untuk mencapai sebuah tujuan yang spesifik (Daudkhanne, 2017). Teori penetapan (*goal setting theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968 (Yusuf, 2018). Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori penetapan tujuan adalah bahwa seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan.

Menurut Efri, dkk. (2017) *Goal setting Theory* pencapaian sasaran sangat spesifik jika dilihat dari tingkat kesulitan didalam pencapaian sasaran serta umpan baliknya karena didalam pencapaian mempunyai standar perfoema yang tinggi. Teori penentuan tujuan mengisyaratkan bahwa seseorang individu berkomitmen pada tujuan tersebut yang berarti seseorang individu memutuskan untuk tidak merendahkan atau mengabaikan tujuan tersebut. Berdasarkan perilaku, ini berarti bahwa seseorang individu yakin ia bisa mencapai tujuan tersebut dan ingin mencapainya. Menurut Yusuf (2018), 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 rendah. Penyusunan anggaran yang sesuai dengan tujuan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

### **2.1.2 Disiplin Kerja**

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

Menurut Sinambela (2018), Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar merekabersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019).

Menurut Sutrisno (2016:89), disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk

menerima sanksi- sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

## 2) Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Si mamora (2015:750), dijelaskan bahwa jenis- jenis disiplin adalah sebagai berikut:

- a) Disiplin Preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
- b) Disiplin Progresif Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.
- c) Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.

## 3) Tujuan Disiplin Kerja

Penerapan disiplin dalam kehidupan perusahaan ditunjukkan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan itu tanpa paksaan. Apabila setiap orang dalam perusahaan itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Prapitayani (2019) menyebutkan bahwa ada dua tujuan pembinaan disiplin kerja yaitu: tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Sedangkan tujuan khusus pembinaan disiplin kerja antara lain:

- a) Agar para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan Ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

#### **4) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Rahayu (2017), menyatakan bahwa faktor-faktor yang

mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a) Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.
- b) Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah suatu proses kegiatan dari suatu perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap dan perilaku, keterampilan dan pengetahuan serta kecerdasan SDM sesuai dengan keinginan dari perusahaan.
- c) Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi supaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.
- d) Kesejahteraan adalah tingkat kesejahteraan yang dipakai yang diberikan oleh perusahaan akan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya sehingga pemberian kesejahteraan mampu menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi serta meningkatkan disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan.
- e) Penegakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi yang salah satunya dapat dilakukan dengan penegakan disiplin, dengan memberikan sanksi-sanksi bagi pelanggaran disiplin dalam perusahaan.

## **5) Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Cahyadi (2016) indikator pada disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

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

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. 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.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

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

### 2.1.3 Motivasi Kerja

#### 1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

(Hasibuan, 2015:141).

Menurut Sutrisno (2016:109), motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong seseorang. Menurut Siagian (2016:45), motif merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Menurut Notoatmojo (2016:89), motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan dan mendukung tindakan atau perilaku seseorang. Menurut Mangkunegara (2015:61) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan uraian pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang mendukung tindakan karyawan agar menimbulkan semangat serta menambah kontribusi karyawan dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

## 2) Tujuan Motivasi Kerja

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan

memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar- benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi. Tujuan Manajer dalam memotivasi harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan- keinginannya dari hasil pekerjaannya Hasibuan, (2015:97) :

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- c) Meningkatkan produktifitas kerja
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e) Meningkatkan ke disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h) Meningkatkan kretifitas dan partisipasi karyawan
- i) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya
- k) Mendrong untuk berprestasi dan peraihan peluang karir.

### 3) Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2015: 13) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

- a) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang

lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

b) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

c) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada pegawai yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembankan diri atau tidak.

d) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada pegawai. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

e) Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para pegawai merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun di sisi lain para pegawai pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

f) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan mendorong para pegawai yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

g) Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan pegawai bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas

mereka.

#### 4) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hendri (2014:27), indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a) Bekerja sesuai standar

Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar serta dalam skala waktu yang sudah ditentukan.

b) Senang bekerja

Senang melakukan pekerjaannya dikarenakan ada motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang semakin semangat mengerjakan pekerjaannya.

c) Merasa berharga

Artinya seseorang yang merasa berharga atau dihargai di dalam suatu perusahaan karena pekerjaannya.

d) Bekerja keras

Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang telah ditetapkan.

e) Semangat kerja

Memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

### 2.1.4 Lingkungan Kerja

#### 1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016), mengungkapkan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat pembantu dan alat yang ada

dilingkungan sekitar seseorang bekerja, metode kerja, serta sistem kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok, Lingkungan kerja pegawai di kantor. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa: struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja, dan imbalan (*reward system*).

Nitisemito (2015), Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di sekitar para pegawai dan yang bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan pada pegawai tersebut. Produktivitas kerja karyawan akan menurun apabila kondisi kerja buruk. Kondisi yang buruk juga akan menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit. Ruangan kerja yang tidak nyaman, panas, lingkungan kerja kurang bersih serta berisik, tentunya mempunyai pengaruh yang besar terhadap kenyamanan kerja karyawan. Untuk itulah perusahaan harus memelihara lingkungan fisik agar karyawan nyaman dalam bekerja. Menurut Suyanto (2015:38), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

## 2) Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2015):

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan terbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana

kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2015).

### 3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2017:27-28) menyatakan hal-hal yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

#### a) Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat-alat yang tepat.

#### b) Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

#### c) Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

#### d) Pertukaran Udara

Kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup

memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

e) Jaminan Terhadap Keamanan.

Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

f) Kebisingan

Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

g) Tata Ruang

Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

#### 4) Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simamora, 2016:39)

a) Pelayanan kerja

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

pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

b) Kondisi Kerja

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

c) Hubungan karyawan

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

## 5) Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015), menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai tentangsuara mengganggu yang berada dalam ruang, kebisingan dapat

mempengaruhi aktifitasnya pegawai saat melakukan tugas-tugas tersebut.

## 2. Suasana bekerja

Suasana bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan nyaman para pegawai dalam melakukan pekerjaan

## 3. 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 dikembangkannya.

### 2.1.5 Kinerja Karyawan

#### 1) Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67).

Menurut Soetrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yangdigunakan dalam menjalankan tugas.

Pendapat diatas juga didukung oleh Sedarmayanti (2017:260), yang berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja didalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan). Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuan untuk mengukur seberapa baik karyawan bekerja dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan standar-standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu.

## 2) **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Lydia, dkk. (2018:136-137) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

- a) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

- b) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).

Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

- c) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang

direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus

dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

### 3) **Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja merupakan suatu proses dalam menilai kinerja karyawan. Tujuan dilakukannya penelitian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi secara khusus kaitannya dengan kebijakan SDM seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan penelitian. Pelatihan kinerja juga dapat menjadi landasan utama penilaian sejauh mana kegiatan manajemen SDM seperti perekrutan, seleksi, penempatan, kompensasi dan pelatihan yang dilakukan dengan baik.

Arti penting penilaian kinerja menurut Hariandja (2016) sebagai berikut:

- a) Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui umpan balik yang diberikan oleh organisasi.
- b) Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi pegawai.
- c) Keputusan untuk penempatan yaitu dapat dilaksanakannya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.

### 4) **Aspek-Aspek Penilaian Kinerja Karyawan**

Rivai (2015:324), berpendapat bahwa aspek-aspek kinerja

karyawan yang dinilai dikelompokkan 3 (tiga), yaitu sebagai berikut:

- a) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalamandan pelatihan.
- b) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
- c) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemamuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan dan kemampuan melakukan negosiasi.

#### 5) Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Diputra, *et al.*, (2018:20987) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas Kerja  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Pekerjaan  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu

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 Kerja

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

#### 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagai tinjauan penelitian terdahulu dari penelitian ini, maka peneliti akan mencoba memaparkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan yang berkaitan dengan masing-masing pengaruh yakni mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja, yaitu:

### 2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Dewi & Trihudyatmanto (2020), dengan judul Penelitian “Analisis

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada sebagian perangkat desa di Kecamatan Punggelan. Alat analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan (H1 diterima), Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan (H2 diterima). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan (H3 diterima)

- 2) Syafrina (2017), dengan judul Penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SukaFajar Pekanbaru” Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Karena populasi relatif sedikit dan kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru. Metode analisis data yang

digunakan adalah uji reliabilitas, dan koefisien determinasi. Sedangkan uji hipotesis digunakan uji regresi linear sederhana dan uji t. Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  table.

- 3) Antika dkk (2021), dengan judul Penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t. Hasil regresi linier berganda, menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Hasil Uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN X Pabrik Gula Lestari (Kertosono). Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah meningkatnya kinerja karyawan tidak terlepas dari Motivasi Kerja (kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja) dan disiplin kerja (selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam

kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien). Dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja karyawan.

- 4) Hendra dkk (2018), dengan judul Penelitian “faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan seerta yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Arta Sedana Singaraja”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan seerta yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Arta Sedana Singaraja. Jenis penelitian ini merupakan penelitian faktorial dengan sampel jenuh. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan masing-masing divisi yang ada pada PT Arta Sedana Singaraja dengan jumlah keseluruhan 45 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis faktor melalui program Statistical Program Social Scene (SPSS) 16.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada PT. Arta Sedana Singaraja, yaitu faktor motivasi, faktor pendidikan dan pelatihan, faktor kepemimpinan, faktor kesejahteraan, serta faktor penegakan disiplin melalui hukum.
- 5) Sanjaya (2020), dengan judul Penelitian “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Sampel yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 56 sampel yaitu karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Surabaya Jemursari. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

- 1) Sudjatmoko & Rusilowati (2022), dengan judul Penelitian “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 80 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel motivasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,397 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,816 dengan kriteria baik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 11,948 + 0,772X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,742 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 55,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

- 2) Ma'ruf & chair (2020), dengan judul Penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar”. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 9,186 + 0,590 (X)$ , hal ini berarti bahwa jika  $X = 0$ , maka  $Y$  tetap 9,186 dan positif (+) artinya searah / sejalan, jika  $X$  meningkat maka  $Y$  juga meningkat begitupun sebaliknya dan setiap terjadi perubahan atau peningkatan sebesar satu unit pada variabel motivasi kerja maka akan diikuti oleh perubahan peningkatan rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 0,590. kemudian untuk koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang tinggi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan nilai 0,610. Pada koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,372 yang artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 37,2%. Untuk pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan di mana variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.
- 3) Orocomna, dkk (2018), dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado”. Analisisnya adalah statistik deskriptif dan inferensial, yang terdiri dari koefisien korelasi sederhana dan regresi yang dilakukan

dengan menggunakan SPSS for Windows versi 24.0. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil ini adalah dilakukan dan dilanjutkan dengan analisis data yang diperoleh, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.TASPEN (Persero) Cabang Manado dan ini berarti hipotesis kerja atau hipotesis alternatif diterima. Ini berarti ada ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh 21,3%.

- 4) Syafruddin dkk (2021), dengan judul Penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Kesehatan Salewangang Maros secara simultan dan parsial. Metode analisis pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda dengan program SPSS 25. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi karyawan yang berjumlah 35 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi 65,6% berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Salewangang Maros. Kepemimpinan dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan kepemimpinan, motivasi dan

kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 5) Prayogi & Nursidin (2018), dengan judul Penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Penelitian ini menggunakan pendekatan Asosiatif dimana penelitian yang dilakukan yaitu untuk melihat seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 60 orang responden. Hasil penelitian terlihat secara parsial bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

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

- 1) Lukito & Alriani (2018), dengan judul Penelitian “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Cabang Semarang. Populasi penelitian ini ialah karyawan PT. Sinarmas Distribusi Nusantara yang berjumlah 50 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis membuktikan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, pengujian hipotesis membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pengujian hipotesis membuktikan stress kerja

berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

- 2) Nabawi (2019), dengan judul Penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subyek penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
- 3) Sihaloho & Siregar (2019), dengan judul Penelitian “Pengaruh

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan lingkungan kerja di dalam perusahaan. Teori yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah ekplanatory research (penjelasan). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 4) Budirianti, dkk (2020), dengan judul penelitian “The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees”. Penelitian ini menggunakan empat alat analisis yaitu validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, Uji Model (Uji F) dan Uji Hipotesis (Uji t) menggunakan SPSS aplikasi. Hasil penelitian menggunakan uji t variabel disiplin kerja, motivasi, kerja kepuasan dan lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa

variabel disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 5) Pratama & Wismar'ain (2018), dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan proportional random sampling dengan pengolahan data menggunakan SPSS. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan pelatihan kerja. Berdasarkan hasil data diperoleh hasil bahwa variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

