

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Munculnya Covid-19 memberikan begitu banyaknya dampak diberbagai sektor. Sektor penerbangan menjadi salah satu yang terdampak dan dirasakan dengan munculnya pandemic Covid-19 ini. Peningkatan kasus pasien positif Covid-19 di Indonesia khususnya di Provinsi Bali mengakibatkan penurunan jumlah pengguna jasa bandar udara, karena adanya pemberhentian sementara transportasi udara dan adanya kekhawatiran masyarakat terhadap penyebaran Covid-19 bila menggunakan transportasi umum. Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali mencatat penurunan jumlah penumpang hingga 81% pada periode Juli 2021 atau saat pemberlakuan PPKM. Total penumpang yang datang maupun berangkat sebanyak 84.115.

Pelayanan yang diberikan oleh bandar udara akan memunculkan tingkat kepuasan pelanggan ataupun persepsi pelanggan, terlebih di masa pandemi ini. Kepuasan pelanggan banyak ditentukan oleh kualitas performa pelayanan di lapangan. Kinerja pelayanan tidak sama atau tidak sesuai dengan harapan pelanggan, maka pelayanan yang diberikan dinilai buruk oleh pelanggan. Kepuasan pelanggan saat ini menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh bandar udara karena jika pelanggan merasa puas terhadap fasilitas maupun pelayanan yang diberikan oleh bandar udara, hal tersebut dapat membantu menarik lebih banyak lagi

pelanggan yang menggunakan bandar udara maupun maskapai penerbangan yang ada.

Kinerja merupakan suatu hal penting untuk dilakukan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, hal ini dikarenakan kinerja sebagai tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk mengukur hasil kerja dari karyawannya (Khan dan Mashikhi, 2017). Kinerja karyawan penting bagi perusahaan, karena kinerja mempengaruhi volume atau kuantitas pekerjaan yang diberikan, kinerja yang buruk dari setiap karyawan akan mempengaruhi produktivitas di suatu perusahaan (Amegayibor, 2021). Menurut Wotulo, (2018) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Mangkunegara, (2017:67) kinerja adalah hasil kerja keras secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi, (2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati dan Widnyani, 2021).

Sebastian, (2017:9) menemukan bahwa disiplin mempengaruhi kinerja karyawan. Susanto, (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor perilaku dan sikap yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan, (2017:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua

peraturan semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin kerja menjadi suatu hal yang diutamakan di dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan kehidupan perusahaan menjadi aman, tertib, lancar, dan tujuan perusahaan tercapai. Hodges, (2017:339) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan, dalam suatu organisasi atau perusahaan, disiplin kerja termasuk hal yang paling penting demi kelancaran organisasi tersebut. Kedisiplinan menjadi suatu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar akan tugasnya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suwanto (2019), Aufia dan Juliana (2022), Dahlan (2022), Risma (2022), dan Shihab (2022), menyatakan bahwa disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tampenawas, (2022) disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang sudah ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Nazir, 2019). Pelatihan merupakan suatu proses belajar untuk mendapatkan dan meningkatkan pemahaman dan ketrampilan dari karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai (Samwel, 2018). Definisi pelatihan dari ahli lain yaitu, pelatihan adalah aktivitas yang dirancang untuk memberikan karyawan keahlian baru, konsep maupun tingkah laku sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan pada organisasi (Adianto dan Sugiyanto, 2019). Roshchi dan Travkin, (2017) mencatat bahwa ketika perusahaan membeli teknologi baru, maka perusahaan harus memastikan bahwa karyawan telah

dilatih sehingga karyawan telah siap untuk menggunakan teknologi baru oleh karena itu pelatihan tidak dapat dihindari dari sudut pandang organisasi. Melalui pelatihan, karyawan dapat mempertajam keterampilan sehingga kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan akan lebih baik dan dapat memenuhi target yang telah ditentukan organisasi (Sendawula, *et al.*, 2018). Hasil penelitian yang dilakukan Girsang, dkk., (2021), Pratama (2018), Fahrozi (2022), Cay (2022) dan Henriani (2022) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adianto, (2019) menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik (Virgiyanti dan Suharyono, 2018). Menurut Sedarmayanti, (2017:28) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berwujud fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Suwardi dan Daryanto, (2018:213) kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada disekitar pegawai yang mempengaruhi karyawan saat melaksanakan pekerjaan serta kewajiban yang dibebankan oleh perusahaan (Lewa dan Subowo, 2018). Lingkungan kerja adalah hal-hal yang terdapat disekeliling pegawai di kantor, kondisi lingkungan kerja didominasi serta diciptakan dari kebijakan yang dibuat pimpinan. Lingkungan kerja yang ada diorganisasi berupa ketersediaan sarana kerja, struktur tugas, pola kerja sama, desain pekerjaan, pola kepemimpinan dan imbalan (Pratama, 2020). Hafeez, *et al.*, (2019),

Winata dan Adnyani (2020), Nurul (2022), dan Sary (2021), Elli (2022) dan Dewiyanti, dkk (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi, (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Angkasa Pura I dikenal juga dengan Angkasa Pura Airport sebagai pelopor perusahaan kebandarudaraan secara komersial di Indonesia bermula sejak tahun 1962. PT Angkasa Pura I merupakan sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dibawah naungan kementerian BUMN dan kementerian perhubungan yang memberikan pelayanan lalu lintas udara dan bisnis bandar udara di Indonesia yang menitikberatkan pelayanan pada kawasan Indonesia bagian tengah dan kawasan Indonesia bagian timur. Kegiatan operasional Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai yang bergerak dalam bidang penyediaan jasa dituntut untuk memberikann pelayanan yang nyaman bagi pengguna jasa, namun pada tahun 2019 mucnculnya virus Covid-19 yang merupakan wabah bagi seluruh dunia sehingga menjadi pandemic. Peningkatan kasus pasien positif di Indonesia khususnya di Provinsi Bali mengakibatkan penurunan jumlah pengguna jasa bandar udara, hal ini dikarenakan adanya pembatasan mobilitas diluar rumah. Himbauan tersebut tentu berpengaruh pada berbagai sektor, salah satunya sektor transportasi udara.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan pada *Team Leader On Duty Customer Service Officer* PT Angkasa Pura I yang berkaitan dengan permasalahan kinerja dapat dilihat pada indikator disiplin kerja, pelatihan dan

lingkungan kerja fisik dimana kinerja karyawan menurun dikarenakan proses pelayanan dan *feedback handling* menurun sehingga menyebabkan kualitas hasil kualitas hasil kerja yang di hasilkan kurang memuaskan. Penurunan kinerja karyawan dilihat dari hasil KPI secara kumulatif Januari-Desember Tahun 2021. Penurunan nilai KPI dapat dilihat pada table 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Nilai KPI (Key Performance Indicator) pada Customer Service Officer
Periode Januari-Desember
Tahun 2021

Indikator	Nilai Awal (%)	Penurunan (%)	Nilai Akhir (%)
<i>Feedback handling</i>	9	5	8.55
Proses pelayanan	9	5	8.55

Sumber : *Key performance indicator customer service officer 2021*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat pada indikator penilaian *feedback handling* mengalami penurunan sebesar 5% dari nilai awal yaitu 9 menjadi 8.55. Indikator proses pelayanan juga mengalami penurunan sebesar 5% dari nilai awal yaitu 9 menjadi 8.55, namun dengan adanya penurunan nilai KPI (Key Performance Indicator) tersebut menjadi perhatian pimpinan *Customer Service Officer*. Hasil penilaian ini mengindikasikan bahwa nilai KPI mempengaruhi kinerja karyawan.

Fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja berdasarkan observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap *team leader on duty customer service officer* ditemukan bahwa pada indikator absensi kehadiran karyawan yang menurun

diakibatkan karena beberapa karyawan mengalami gejala covid-19 sehingga terjadinya keterbatasan personil yang bekerja di lapangan. Berikut data absensi dapat dilihat pada table 1.2

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan *Customer Service Officer*
Tahun 2021

Bulan	<i>Ideal</i> (Orang)	Jumlah SDM (Orang)	<i>On duty</i> (Orang)	Persentase (%)
Januari	45	43	15	35
Februari	45	43	16	37
Maret	45	43	15	35
April	45	43	15	35
Mei	45	43	16	37
Juni	45	43	16	37
Juli	45	43	16	37
Agustus	45	43	15	35
Septmber	45	43	16	37
Oktober	45	43	15	35
November	45	43	16	37
Desember	45	43	16	37

Sumber : Laporan absensi tahunan *customer service officer* tahun 2021.

Team leader on duty mengatakan bahwa beberapa karyawan yang mengalami gejala covid-19 tersebut tanpa menyertakan surat dokter sesuai dengan prosedur yang berlaku pada perusahaan. Pada tahun 2021 berfluktuasi pada setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi dari bulan januari-desember rata-rata 37 persen. *Team leader on duty* mengatakan hal ini memberikan gambaran bahwa tingkat absensi karyawan masih tergolong rendah jika dilihat dari jumlah SDM dengan karyawan *on duty* yang

persentase kehadiran kurang dari 100 persen sehingga jika dibiarkan seterusnya akan berdampak pada kinerja karyawan kedepannya yang akan menurun.

Fenomena yang berkaitan dengan pelatihan berdasarkan observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap *team leader on duty customer service officer* mengatakan bahwa dikarenakan kurangnya kualitas dan kuantitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurunnya kinerja karyawan pada *customer service officer* dikarenakan dapat dilihat dari pelatihan kerja yang kurang maksimal seperti dalam pelatihan *airport service and hospitality* untuk memberikan keahlian yang yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah, serta pelatihan bahasa yang yang menjadi penting karena para karyawan selalu dihadapkan dengan pengguna jasa dari berbagai negara.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 10 orang karyawan pada *customer service officer* PT Angkasa Pura I cabang bandar udara I Gusti Ngurah Rai Bali berkaitan dengan lingkungan kerja fisik ditemukan bahwa pada indikator keamanan tempat kerja yang kurang baik karena pada masa pandemi covid-19 para karyawan *customer service officer* masih harus bertatap muka dan bersentuhan langsung saat melayani para pengguna jasa sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Adanya masalah pada indikator suhu ruangan tempat kerja karyawan yang sangat panas karena pendingin ruangan yang kurang maksimal dan ada beberapa titik yang tidak tersedia pendingin ruangan ataupun kipas angin.

Berdasarkan kajian teori diatas, fenomena yang terjadi pada perusahaan serta kajian empiris dari hasil penelitian terdahulu, maka perlu dilakukan kajian lebih jauh

lagi mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan *Customer Service Officer* PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Customer Service Officer* PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Customer Service Officer* PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Customer Service Officer* PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan *Customer Service Officer* PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan *Customer Service Officer* PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan *Customer Service Officer* PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali.

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan referensi tambahan di bidang manajemen sumber daya manusia dalam mencapai suatu tujuan mengenai hubungan Disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis dan manfaat bagi para pimpinan *Customer Service Officer* PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali dalam berkaitan dengan aspek disiplin kerja, pelatihan, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori secara umum dapat diartikan sebagai pernyataan yang disusun secara sistematis dan memiliki variabel yang kuat yang memuat teori-teori dan hasil penelitian, dimana hasil penelitian yang digunakan ini digunakan ini digunakan sebagai kerangka teori peneliti untuk menyelesaikan penelitian.

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah organisasi (Ridho, 2021). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Menurut Wisdana, (2019) yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Susanto, (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu perilaku dan sikap yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan (Manullang dan Noor, 2020). Menurut Sedarmayanti, (2018) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan goal setting theory, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentifikasi sebagai tujuannya.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, (2017:9) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017:22). 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 secara legal, tidak melanggar dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Sulistiani, dkk.,

(2019) kinerja adalah hasil kerja dari karyawan yang terefelksi dalam merencanakan dan melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan serta dengan profesional karyawan dalam proses pekerjaan. Menurut Henny, dkk., (2019) kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas dapat disimplkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja berdasarkan kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan.

2.2.2 Tujuan Kinerja

Menurut Rivai, (2018:311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang sesuai, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.

10. Sebagai alat untuk tingkatkan kerja.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Indrayana, (2019), indikator kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Merupakan penilaian terhadap karyawan berdasarkan standar hasil kerja, ketepatan, ketelitian dan kebersihan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

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.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat komitmen dan tanggung jawab 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.

2.3 Disiplin Kerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan, (2019:193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dalam perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin dapat dipengaruhi oleh segala hal yang berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku disuatu perusahaan karena ketidakdisiplinan yang seharusnya diperhatikan oleh para atasan. Menurut Rivai (2019), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Syafrina (2017), disiplin kerja yang baik terlihat dari kesadaran karyawan yang tinggi untuk mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku serta rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tanggung jawab masing-masing karyawan. Ganyang, (2018:143) disiplin adalah suatu kondisi dimana karyawan menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara kongkrit maupun kebiasaan yang

sudah menjadi budaya, dan berhubungan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan. Hodges, (2017:339) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan, dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kesediaan karyawan dalam melaksanakan dan mematuhi segala peraturan yang ada dengan penuh rasa tanggungjawab terhadap perusahaan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan, (2017: 194) menyatakan bahwa pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya.

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, disiplin, jujur, adil serta sesuai kata dengan

perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, disipin bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahan pun akan kurang disipin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini, (2019:104) pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran merupakan jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja diperusahaan yang di tandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.

2. Tata cara kerja

Tata cara kerja merupakan aturan atau ketentuan yang harus di patuhi oleh seluruh anggota karyawan.

3. Ketaatan pada atasan

Ketaatan pada atasan yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Kesadaran bekerja merupakan sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesediaan karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.4 Pelatihan

2.4.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Widodo, (2017:82) pengertian pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang baik di bidangnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering

dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Pelatihan merupakan proses pendidikan untuk jangka pendek karyawan operasional, untuk mendapatkan keterampilan teknis operasional yang sistematis, dengan kata lain, pelatihan membutuhkan lebih banyak ketrampilan teknis dari pada ketrampilan konseptual (Kumar, 2020). Menurut Tampubolon, (2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan sebuah cara untuk meminimalisir atau menghilangkan terjadinya kesenjangan kemampuan antara karyawan dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut Busono, (2017) pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan sikap dalam rangka meningkatkan kinerja saat ini dan masa yang akan datang. Menurut Bernadetha, (2019) pelatihan adalah suatu kegiatan yang mengharuskan untuk meningkatkan efektivitas karyawan, meningkatkan kepuasan karyawan, memenuhi program kesempatan kerja yang sama dan mencegah keusangan karyawan. Diagnosis aspek situasi lingkungan dan organisasional serta analisis pekerjaan merupakan langkah pertama dalam menyusun program pelatihan. Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas dalam jngka pendek dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang baik di bidangnya.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Karyawan

Menurut Fuad, (2018) setiap perusahaan selalu berkeinginan agar pelatihan yang dilaksanakan mampu mewujudkan tujuan perusahaan. Pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang.

Menurut Rifan, (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu:

1. Peserta pelatihan

Perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih. Calon karyawan yang akan dilatih tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya.

2. Instruktur atau pelatih

Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan ketrampilan, maka ilmu yang ditransfer ke peserta pelatihan juga berkurang.

3. Materi pelatihan

Kedalam materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya.

4. Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan.

5. Lingkungan pelatihan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

6. Waktu Pelatihan

Waktu Pelatihan adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Jika makin lama pelatihan, maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat dan pada akhirnya akan memengaruhi hasil pelatihan.

2.4.3 Manfaat Pelatihan Karyawan

Menurut Halisa, (2017) adanya pelatihan mampu meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Namun apabila tingkat produktivitas kerja mengalami penurunan maka akibatnya dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pemberian latihan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih baik dan cepat. Hal ini dikarenakan karyawan yang mengetahui dengan baik tanggung jawab maupun tugasnya akan lebih berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan terkait pelaksanaan tugas akan menentukan keberhasilan suatu tugas tersebut. Dengan demikian bagi karyawan baru atau karyawan lama yang melaksanakan tugas baru, maka memerlukan tambahan keterampilan dan pengetahuan sehingga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Pentingnya pemberian pelatihan karena merupakan suatu cara yang digunakan suatu organisasi untuk memelihara, menjaga, maupun mempertahankan karyawan dalam organisasi tersebut serta mampu meningkatkan keahlian karyawan yang mana

mengindikasikan peningkatan kinerja. Menurut Bukman, (2017) dapat dikatakan bahwa secara tidak langsung pelatihan adalah penunjang utama dalam usaha meningkatkan kinerja baik bagi calon karyawan maupun bagi yang telah bekerja. Menurut Annalia, (2020) pelatihan digunakan sebagai sarana pembelajaran untuk menimba pengetahuan serta menerapkan keterampilan.

2.4.4 Indikator Pelatihan Karyawan

Menurut Wahyuningsih, (2019:6) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

1. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana, dan penetapan sasaran serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan.

2. Materi

Materi merupakan kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai oleh perusahaan.

3. Metode yang digunakan

Metode yang digunakan merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, dan praktek.

4. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan yang direkomendasikan dari pimpinan.

5. Pelatih

Pelatih merupakan pemberi materi kepada para peserta pelatihan mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka pelatih harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi.

2.5 Lingkungan Kerja Fisik

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sudaryo, dkk., (2018:50) adalah kondisi tempat atau ruangan yang berpengaruh (baik secara langsung atau tidak langsung) terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan atau target. Menurut Habibowo dan Nugraha, (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti, (2017:26) bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sihombing, (2018) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus didayagunakan oleh organisasi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tentram, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja fisik

merupakan sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara, serta musik yang mempengaruhi tugas-tugas (Gie, 2017). Dari pengertian para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas.

2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut (Sudaryo, dkk., 2018:48):

1. Suhu

Suhu udara adalah unsur penting dalam lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan. Dengan adanya kualitas udara yang baik akan membuat sehat dan nyaman dalam diri karyawan.

2. Kebisingan

Suara-suara yang terdengar secara konstan yang dapat menyebabkan konsentrasi dari pekerja terganggu.

3. Penerangan

Bekerja dalam ruangan yang gelap atau remang-remang dapat menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat akan memperlancar aktivitas pekerjaan para karyawan.

4. Mutu Udara

Udara yang tercemar akan menyebabkan kesehatan para pekerja akan terganggu, oleh sebab itu perusahaan harus menjaga agar lingkungan para pekerja tidak tercemar.

2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti, (2017:30) indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Penerangan atau Cahaya

Guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, cahaya atau penerangan sangat dibutuhkan karyawan. Penerangan perlu diperhatikan agar adanya penerangan cahaya tidak terlalu gelap tapi juga tidak menyilaukan. Penerangan dalam hal ini yaitu bukan hanya pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari pada lingkungan kerja.

2. Suhu Udara

Suhu udara adalah unsur penting dalam lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan. Dengan adanya kualitas udara yang baik akan membuat sehat dan nyaman dalam diri karyawan.

3. Kebersihan

Kebersihan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Konsentrasi otak tidak akan terlepas dari suasana sekitar, jika

lingkungan kerja bersih maka akan meningkatkan konsentrasi kerja otak sehingga dapat memaksimalkan kinerja.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna pada ruang kerja adalah salah satu indikator yang mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja karyawan. Warna berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan saat bekerja. Penggunaan warna yang baik dapat menjadikan ruang kerja menjadi tampak menyenangkan dan menarik pemandangan karyawan.

5. Keamanan

Keamanan kerja adalah suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja dan fasilitas atau asset yang dimiliki, baik yang berada di dalam kantor maupun diluar lingkungan kantor.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada *Customer Service officer* PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali. Peneliti mengambil beberapa hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan perbandingan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Tampenawas (2022), dengan judul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penekitian ini

adalah kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Wisma Tondano Sulawesi Utara. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Wisma Tondano Sulawesi Utara. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Wisma Tondano Sulawesi Utara.

2. Risma (2022), dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. Penelitian ini memakai metode kuantitatif menggunakan sebuah penelitian secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan etos kerja memiliki pengaruh secara positif serta signifikan pada kinerja pegawai pada Bapenda Kota Bandung.
3. Shihab (2022), dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020.
4. Dahlan (2022), dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makasar. Teknik Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden 73 dengan menggunakan analisis data regresi liner

sederhana, uji t, korelasi dan terminasi. Adapun hasil penelitian ini, disiplin kerja pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar.

5. Sunarto (2022), dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kekal Jaya Makmur Tangerang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang diambil yaitu berjumlah 64 orang dan teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang seluruh populasi merupakan sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
6. Fahrozi (2022), dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Media Transindo Di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 73 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sarana Media Transindo.
7. Cay (2022), dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pesona Cahaya Gemilang Di Serpong Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pesona Cahaya Gemilang.
8. Henriani (2022), dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Internusa Di Jakarta. Metode yang digunakan adalah

explanatory research dengan sampel sebanyak 55 responden. Teknik analisis menggunakan analisis 30tatistic dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variable pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Wijaya (2021), dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Desa Pinang Banjar Kecamatan Sungai Lilin. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan memberikan kuesioner kepada Perangkat desa Pinang Banjar Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin Sekayu. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada Desa Pinang Banjar Kecamatan Sungai Lilin.
10. Juliastuti (2021), dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Holiday Inn Resort Bali Benoa. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi dan studi kepustakaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan Holiday Inn Resort Bali Benoa.
11. Sary (2021), dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan penelitian kepustakaan, observasi dan kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik terhadap

kinerja karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.

12. Jayusman (2021), dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik maka kinerja karyawan Teras Kopi Sukamara akan meningkat.
13. Salsabilla (2022), dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sedulur Telu Klaten. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara simple random sampling atau sampel acak sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin, lingkungan kerja berpengaruh, dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
14. Maidarti dkk., (2022) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. Pengambilan data dilakukan dengan 31 statistic 31 kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan dengan menganalisis data dibantu statistic (SPSS Versi 16). Instrumen variabel meliputi uji validitas dan uji reabilitas serta uji asumsi klasik. Metode analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

15. Sinaga dan Laia (2022), dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Medan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
16. Elli (2022), dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang yang berjumlah 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan non probability sampling, dengan demikian responden penelitian ini adalah sebanyak 50 orang karyawan di bidang produksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
17. Pramesti dkk., (2022), dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangun Jaya Gianyar. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Wangun Jaya Gianyar, yang berjumlah 46 orang dengan sampel yang digunakan sebanyak 44 orang tidak termasuk pimpinan, metode yang digunakan yaitu sampling jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, kuisisioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan kerja, pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar.

18. Dewiyanti dkk., (2022), dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Tegak Klungkung. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Desa Tegak Klungkung yang berjumlah 35 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji F, dan uji t dengan alat yang digunakan adalah SPSS 22.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik pada Kantor Desa Tegak Klungkung maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
19. Putra dkk., (2022), dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toya Devasya di Kintamani Bangli. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuesioner dimana skala pengukuran yang digunakan menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda, uji korelasi, uji determinasi, uji-f, dan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.