

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang memiliki peran sangat penting pada suatu perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan harus bisa dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Apabila faktor sumber daya manusia sudah tidak dianggap mendukung lagi dalam suatu perusahaan, maka akan terjadi penurunan kinerja pada perusahaan. Tanpa adanya tenaga kerja atau Pegawai yang mempunyai intensitas tinggi mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Nabella, 2021).

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja Pegawai dalam organisasi. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sangat baik (Nabella, 2021). Menurut Nurjaya (2021), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Putri (2020), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan sangat nyaman terhadap lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga munculah sikap disiplin kerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Kusmiyatun, 2021).

**Tabel 1.1**  
**Lingkungan kerja LPD Desa Adat Jimbaran**  
**Tahun 2022**

No	Jenis Lingkungan Kerja	Pemberian
1	Lingkungan kerja fisik	Meja kerja yang luas
		Mesin fotocopy
		Kursi yang nyaman
2	Lingkungan kerja non fisik	Pencahayaan yang cukup baik
		Pewangi ruangan di setiap ruangan

Sumber: LPD Desa Adat Jimbaran

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut dapat dijelaskan bahwa LPD Desa Adat Jimbaran menyediakan lingkungan kerja yang dibagi menjadi, lingkungan kerja fisik dan non fisik dimana lingkungan kerja ini menunjang kenyamanan setiap karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari meja kerja yang luas, mesin fotocopy, dan kursi yang nyaman. Sedangkan untuk lingkungan kerja

non fisik itu terdiri dari pencahayaan yang baik dan pewangi ruangan di setiap ruangan. Namun dari tabel fasilitas diatas masih terdapat kekurangan yakni pencahayaan yang kurang baik menyebabkan karyawan tidak berkonsentrasi dalam bekerja dan mengalami keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Pencahayaan yang kurang baik dapat mengganggu kesehatan karyawan terutama kesehatan mata karyawan. Dengan demikian maka produktifitas karyawan akan menurun.

Berdasarkan pada penelitian Nurjaya (2021), Nabella (2021), Hadi (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dari masing-masing karyawan. Dimana semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Bertentangan dengan penelitian dari Safira (2020) dimana dia menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Dalam hal ini menunjukkan bahwa apabila pada saat lingkungan kerja mengalami penurunan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Octaviani (2021), disiplin kerja yaitu perilaku seseorang yang sesuai peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Hadi (2021), disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi. Menurut Nazaruddinaziz (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau

ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan. Disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Disiplin kerja sendiri dapat diukur dari tingkat kehadiran/absensi karyawan, karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang hadir tepat waktu dan memiliki tingkat absensi yang rendah, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sehingga menunjukkan adanya peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian (Kabag) Umum pada LPD Desa Adat Jimbaran menyatakan bahwa saat ini di LPD Desa Adat Jimbaran masih adanya karyawan yang tidak disiplin, hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu. Beberapa karyawan yang tidak taat dengan aturan waktu kerja, datang dan pulang tidak tepat waktu. Beberapa karyawan datang terlambat datang kerja dan pulang mendahului sebelum jam pulang kerja, selain itu beberapa karyawan memanfaatkan waktu istirahat yang melebihi jam, dimana saat waktu istirahat telah habis, karyawan tidak langsung bekerja tetapi digunakan untuk berbincang dengan karyawan lain. serta tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu sehingga menyebabkan kinerja menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Nabella (2021), Octaviani (2021), dan Nazaruddinaziz (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin disiplin karyawan maka kinerjanya pun semakin meningkat. Berbeda dari hasil penelitian yang dilakukan Ariyanti, dkk (2021) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung dengan hasil penelitian Arisanti (2019) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, semakin tidak disiplin seorang karyawan maka kinerjanya menurun.

Selain faktor dari lingkungan kerja dan disiplin kerja, terdapat pula faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Seorang karyawan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya terhadap sebuah perusahaan ketika memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkannya. Menurut Nabella (2021) kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Menurut Larasati (2021) kepuasan kerja adalah bagaimana sikap karyawan dalam menilai pekerjaannya sendiri.

Jika karyawan memiliki rasa puas kepada pekerjaan yang tinggi, maka akan memberikan energi yang positif terhadap pekerjaannya, dan jika ia merasa tidak puas, maka ia akan memberikan respon yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Selain itu benefit yang didapatkan karyawan pada perusahaan juga merupakan salah satu faktor dari kepuasan kerja. Berdasarkan wawancara penulis dengan salah satu karyawan di LPD Desa Adat Jimbaran, dimana benefit yang didapaknya selama bekerja disini THR satu kali gaji, BPJS, cuti hamil, dan bonus. Dari data tersebut untuk benefit bonus per orang tidak ada penyebutan angka yang pasti dari perusahaan, perhitungan bonus yang tidak transparan, indikator dari penentuan bonus yang tidak jelas serta target yang sudah tercapai namun bonus tidak meningkat. Ketika upaya yang mereka keluarkan sudah maksimal namun bonus yang diterima tidak ada peningkatan maka ini otomatis berpengaruh pada kinerja yang diberikan untuk kedepannya.

Berdasarkan penelitian Nabella (2021) dan Larasati (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik kepuasan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka berikan. Berbeda dengan penelitian dari Nabawi (2018) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin menurun ataupun naiknya tingkat kepuasan karyawan, maka kinerjanya tidak akan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

Menurut Octaviani (2021) kinerja karyawan adalah sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Tujuan kinerja karyawan menciptakan

tanggung jawab setiap individu, mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, dan membantu mencapai target perusahaan. Menurut Hadi (2021) kinerja ialah hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Arisanti (2019) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang termasuk adalah gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja. Faktor internal dan eksternal juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor internal termasuk gaya kepemimpinan, kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, kepuasan kerja, dan juga motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternal termasuk lingkungan kerja dan situasi kerja. Secara bersama-sama kualitas pelayanan dan disiplin kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan pasien. Sedangkan menurut Kusmiyatun (2021) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka, yang berdasarkan atas kecakapan dan pengalaman serta waktu menurut standar dan juga kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran sangat penting. Namun pada LPD Desa Adat Jimbaran telah terjadi penurunan kinerja karyawan.

Adapun data yang menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari penyaluran kredit pada LPD Desa Adat Jimbaran. Penyaluran kredit di LPD Desa Adat Jimbaran tidak sepenuhnya berjalan dengan lancar serta sesuai dengan yang telah direncanakan. Hal tersebut dapat terjadi karena pihak dari kreditur memiliki kesulitan keuangan yang menyebabkan terjadi gagal bayar berujung pada terjadinya kredit macet. Adapun data yang menunjukkan adanya perbedaan jumlah target dan realisasi pembayaran kredit di LPD Desa Adat Jimbaran tahun 2017-2022 yaitu:

**Tabel 1.2**  
**Laporan Kegiatan dan Perkembangan Pinjaman**  
**LPD Desa Adat Jimbaran**  
**Tahun 2017-2022**

No	Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian (%)	Keterangan
1.	2017	227.500.000	198.225.000	87,13	Belum Tercapai
2.	2018	325.750.000	279.500.000	85,80	Belum Tercapai
3.	2019	540.500.000	339.650.000	62,84	Belum Tercapai
4.	2020	552.775.000	306.400.000	55,43	Belum Tercapai
5.	2021	685.000.000	367.886.000	53,71	Belum Tercapai
6.	2022	700.000.000	443.750.000	63,39	Belum Tercapai

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban LPD Desa Adat Jimbaran (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan adanya indikasi penurunan realisasi kredit yang dibayarkan oleh nasabah selama tahun 2017-2022. Realisasi kredit tahun 2017 sebesar 87,13%, mengalami penurunan pada tahun 2018 sebesar 85,80%, tahun 2019 sebesar 62,80%, tahun 2020 sebesar 55,43%, tahun 2021 sebesar 53,71% dan mengalami peningkatan di tahun 2022 sebesar 63,39%. Hal ini menunjukkan selama tahun 2017-2022, LPD Desa Adat Jimbaran belum pernah mencapai target yang ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di LPD Desa Adat Jimbaran. Penelitian pada LPD dilakukan karena LPD mempunyai sebuah keunikan yaitu hanya terdapat di

Bali dan LPD juga memiliki peranan dalam masalah keuangan bagi masyarakat desa yang ada di Bali yang sering disebut dengan desa pekraman. Berdasarkan fenomena tersebut dan juga hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Jimbaran”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka pokok permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Jimbaran?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang diperoleh melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran.

#### 1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta diharapkan juga agar dapat digunakan sebagai referensi di perpustakaan sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian penelitian baik bagi dosen dan mahasiswa yang berkepentingan yang juga membahas pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

##### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau saran kepada manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Teori Resource-Based View***

Menurut pendekatan RBV, perusahaan merupakan sekumpulan sumber daya strategis dan produktif yang unik, langka, kompleks, saling melengkapi dan sulit untuk ditiru para pesaing yang dapat dimanfaatkan sebagai elemen untuk LPD Desa Adat Jimbaran dalam mempertahankan strategi bersaing. Keunggulan bersaing sebuah perusahaan harus didasarkan pada sumber daya khusus yang menjadi penghalang aktivitas peniruan dan ancaman dari produk pengganti atau jasa perusahaan. Meningkatnya tekanan persaingan dapat menurunkan keunggulan bersaing perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa bagi sebuah perusahaan, agar tetap bertahan hidup di tengah tekanan persaingan yang semakin tajam, perusahaan harus mengambil tindakan yang dapat mempertahankan dan memperkuat kompetensinya yang unik. (Dasuki, 2021)

Berkaitan dengan RBV ini, untuk mempertahankan keunggulan bersaing terletak pada kepemilikan sumber daya kunci tertentu, yaitu sumber daya yang memiliki ciri-ciri seperti nilai, hambatan untuk duplikasi dan appropriability. Keunggulan dapat diperoleh jika perusahaan secara efektif mengoptimalkan sumber daya ini. RBV menekankan pilihan strategis, mengoptimalkan sumber daya manusia, mengelola, mengidentifikasi, mengembangkan dan menggunakan sumber daya utama untuk memaksimalkan nilai perusahaan.

Kompetensi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja perusahaan. Perusahaan yang memiliki tim manajemen dengan keahlian optimal dan metode bersaing yang didasarkan pada kompetensi inti akan mampu mencapai kinerja yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan lain yang tidak dapat melakukannya. Dengan kompetensi superior akan memungkinkan perusahaan memperoleh informasi apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh pelanggannya.

Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kompetensi yang tinggi, akan lebih mampu menyediakan produk dan layanan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan dengan kompetensi superior dapat memperoleh keunggulan bersaing yang berkesinambungan dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerjanya. Agar dapat mempertahankan keunggulan bersaing tersebut, kompetensi yang dimiliki perusahaan haruslah mampu menambah nilai, langka, sulit ditiru, dan sulit digantikan. Kompetensi yang tidak mudah ditiru merupakan inti dari teori Resource Based, dan sentral pemahaman mengenai keunggulan bersaing yang berkelanjutan. (Dasuki, 2021)

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja pada suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan Kerja menurut Octaviani (2021) adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja

karyawan. Menurut Nabella (2021) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakankegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Sedarmayanti (2009:2) dalam Safira (2020) mengatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dengan dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan menurut Hadi (2021), lingkungan kerja ialah sarana dan prasarana penunjang pekerjaan yang bisa berpengaruh terhadap pekerjaan, meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan di tempat tersebut. Lingkungan Kerja Non Fisik ialah seluruh kondisi yang berlangsung dimana berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan dari beberapa definisi menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja para karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik dan sesuai jika manusia melakukan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan non fisik yang dimaksudkan

ialah hubungan antara sesama karyawan maupun hubungan antara karyawan dan juga atasannya.

## 2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018: 38), jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

### a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan 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

### b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang

sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

1) Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

2) Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

3) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan

4) Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

### **3. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2018: 34), menjelaskan faktor-faktor yang yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Suhu udara

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk metabolisme. Udara disekitardikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

b. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat menggunakan satuan petugas keamanan (satpam).

c. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja, akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut Nitisemito (2016: 54), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Marbun, 2022) terdapat empat indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja, yaitu:

a. Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang berada didalam perusahaan meliputi sarana dan prasarana yang dapat menjadi penunjang pekerjaan. Seperti komputer, mesin ketik, dan lain-lain

b. Pelayanan Kepada Karyawan

Pelayanan kepada karyawan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada karyawan, misalnya penyediaan tempat beribadah, sarana kesehatan dan lain-lain.

c. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang berada di dalam perusahaan dalam bentuk fisik, misalnya seperti ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara dan lain lain.

d. Hubungan Personal

Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan berkaitan dengan relasi antar sesama karyawan dari satu karyawan dengan karyawan lainnya, misalnya kerjasama antar karyawan dan atasan.

#### 2.1.3 Disiplin Kerja

##### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Nazaruddinaziz (2022) Disiplin kerja adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu

perusahaan atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan. Sedangkan menurut Octaviani (2021) disiplin kerja yaitu perilaku seseorang yang sesuai peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dalam suatu organisasi.

Menurut Nabella (2021) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Siswanto (2017: 278), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas yang dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu perilaku yang timbul atas kesadaran diri dalam menaati peraturan yang ada dalam sebuah perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan pegawai di dalam organisasi. Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Menurut

Hasibuan (2018: 98), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

c. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan.

d. Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

e. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

Menurut Sutrisno, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

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

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat

melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- 1) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apabila pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja

### 3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Arisanti (2019) terdapat empat indikator dalam disiplin kerja, antara lain:

a. Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk dan pulang kerja serta jam istirahat yang tepat sesuai dengan peraturan dalam perusahaan.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Taat terhadap peraturan perusahaan seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian dan juga cara bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Taat terhadap aturan perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan- pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab dan juga cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya

Peraturan lainnya seperti aturan tentang apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam suatu perusahaan.

#### **2.1.4 Kepuasan Kerja**

##### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kinerja dari karyawan akan lebih terasa jika ada kenyamanan dan loyalitas yang tinggi pada perusahaan ketika ia telah memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkannya. Menurut Nabella (2021) kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan serta tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Menurut Larasati (2021) kepuasan kerja adalah bagaimana sikap karyawan dalam menilai pekerjaannya sendiri. Jika karyawan memiliki rasa puas terhadap pekerjaan yang tinggi, maka ia akan memberikan energi yang positif terhadap pekerjaannya, dan jika ia merasa tidak puas, maka ia akan memberikan respon yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kesempatan promosi, serta hubungan dengan rekan kerjanya dimana ia akan merasa puas terhadap apa yang ia lakukan.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung kepada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Sutrisno (2018: 77) adalah:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

### 3. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Marbun (2022) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

a. Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

b. Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turnover dan absensi karyawan.

c. Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

d. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilannya, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

f. Rekan Kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

g. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

#### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Octaviani (2021) kinerja karyawan adalah sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Tujuan kinerja karyawan menciptakan tanggung jawab setiap individu, mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, dan membantu mencapai target perusahaan. Menurut Hadi (2021) kinerja ialah hasil yang dicapai dalam melaksanakan

tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja karyawan ialah hasil dari proses pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan serta organisasi bersangkutan.

Arisanti (2019) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang termasuk adalah gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja. Faktor internal dan eksternal juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor internal termasuk gaya kepemimpinan, kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, kepuasan kerja, dan juga motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternal termasuk lingkungan kerja dan situasi kerja. Secara bersama-sama kualitas pelayanan dan disiplin kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan pasien.

Kusmiyatun (2021) kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka, yang berdasarkan atas kecakapan dan pengalaman serta waktu menurut standar dan juga kriteria yang telah ditetapkan.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2017: 49), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efektivitas dan efisiensi organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, selanjutnya dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai dengan maksimal apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam

organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

### **3. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Setiawan dan Pratama (2019) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

#### **1. Kualitas**

Seberapa baik karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hasil pekerjaan berkualitas berarti memenuhi standar mutu yang ditetapkan dan mengurangi komplain pelanggan.

#### **2. Ketepatan waktu**

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah direncanakan, ketepatan waktu dan kecepatan juga menunjukkan efisiensi waktu dalam bekerja. Semakin dikit waktu yang dibutuhkan untuk bekerja, maka semakin efisien proses kerja mereka.

#### **3. Kuantitas**

Seberapa lama karyawan tersebut bekerja tetap saja kuantitas dari hasil pekerjaan tersebut harus selalu ditekankan, kuantitas pekerjaan ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan tanpa melupakan kualitas yang sudah ditetapkan.

#### **4. Kehadiran**

Keyakinan karyawan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Berikut merupakan uraian singkat penelitian sebelumnya yang dianggap relevan sebagai acuan, diantaranya yaitu:

1. Hasil penelitian dari Nabella, dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit usaha Hunian, Gedung, Agribisnis dan Taman Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan Pada Badan Pengusaan Batam” menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Adapun perbedaan serta persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini sebanyak 56 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample sebanyak 70 responden. Dimana untuk tempat penelitian sebelumnya yakni dilakukan pada Unit usaha Hunian, Gedung, Agribisnis dan Taman Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan Pada Badan Pengusaan Batam, sedangkan pada penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Jimbaran. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan indikator lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja untuk melakukan penilaian.
2. Hasil penelitian dari Octaviani (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyaman PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang” dimana penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan

kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan serta persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini sebanyak 56 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample sebanyak 364 responden. Dimana untuk tempat penelitian sebelumnya yakni dilakukan pada PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang, sedangkan pada penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Jimbaran. Persamaan dari penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yakni dimana sama-sama menggunakan teknik analisis linier berganda. Selain itu sama-sama melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil penelitian dari Hadi, Irbayuni (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cahyo Utomo Kubah Nganjuk ” dimana penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan serta persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini sebanyak 56 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample sebanyak 35 responden. Dimana untuk tempat penelitian sebelumnya yakni dilakukan pada CV Cahyo Utomo Kubah Nganjuk, sedangkan pada penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Jimbaran. Pada penelitian sebelumnya tidak meneliti tentang variabel kepuasan kerja. Sedangkan untuk persamaan

penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil penelitian dari Larasati (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dimana penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan serta persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini sebanyak 56 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample sebanyak 89 responden. Dimana untuk tempat penelitian sebelumnya yakni dilakukan pada CV. Panca Alam Jaya Tuban, sedangkan pada penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Jimbaran. Pada penelitian sebelumnya tidak meneliti tentang variabel lingkungan kerja. Persamaan dari penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yakni dimana sama-sama menggunakan teknik analisis linier berganda. Selain itu sama-sama melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil penelitian dari Nurjaya (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hazara Cipta Pesona” dimana penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan serta persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian

sebelumnya adalah dalam penelitian ini sebanyak 56 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample sebanyak 88 responden. Dimana untuk tempat penelitian sebelumnya yakni dilakukan pada PT Hazara Cipta Pesona, sedangkan pada penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Jimbaran. Pada penelitian sebelumnya tidak meneliti tentang variabel kepuasan kerja. Sedangkan untuk persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Hasil penelitian dari Kusmiyatun, Sonny (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Resindo Jakarta Selatan” dimana penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan serta persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini sebanyak 56 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample sebanyak 55 responden. Dimana untuk tempat penelitian sebelumnya yakni dilakukan pada PT Resindo Jakarta Selatan, sedangkan pada penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Jimbaran. Pada penelitian sebelumnya tidak meneliti tentang variabel kepuasan kerja. Sedangkan untuk persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

7. Hasil penelitian dari Nazaruddinaziz, Mulia (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat” dimana penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan serta persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini sebanyak 56 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample sebanyak 67 responden. Dimana untuk tempat penelitian sebelumnya yakni dilakukan pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat, sedangkan pada penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Jimbaran. Pada penelitian sebelumnya tidak meneliti tentang variabel kepuasan kerja. Sedangkan untuk persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
8. Hasil penelitian dari Arisanti, dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk” dimana penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan serta persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini sebanyak 56 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample sebanyak 32 responden. Dimana untuk tempat penelitian sebelumnya yakni dilakukan

pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk, sedangkan pada penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Jimbaran. Pada penelitian sebelumnya tidak meneliti tentang variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan untuk persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

9. Hasil penelitian dari Fiqi (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan” dimana penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan serta persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini sebanyak 56 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample sebanyak 57 responden. Dimana untuk tempat penelitian sebelumnya yakni dilakukan pada CV. Tiara Abadi Pamekasan, sedangkan pada penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Jimbaran. Persamaan dari penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yakni sama- sama melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
10. Hasil penelitian dari Susilowati, Andayani (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat” dimana penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin

kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun perbedaan serta persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini sebanyak 56 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample sebanyak 60 responden. Dimana untuk tempat penelitian sebelumnya yakni dilakukan pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat, sedangkan pada penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Jimbaran. Pada penelitian sebelumnya tidak meneliti tentang variabel kepuasan kerja. Sedangkan untuk persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

11. Hasil penelitian dari Hanafi, Zulkifli (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dimana penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun perbedaan serta persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini sebanyak 56 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample sebanyak 60 responden. Dimana untuk tempat penelitian sebelumnya yakni dilakukan pada PT. ATB, sedangkan pada penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Jimbaran. Pada penelitian sebelumnya tidak meneliti tentang variabel kepuasan kerja. Sedangkan untuk persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti mengenai

lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

12. Hasil penelitian dari Pradipta (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” dimana penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun perbedaan serta persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini sebanyak 56 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample sebanyak 53 responden. Dimana untuk tempat penelitian sebelumnya yakni dilakukan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Surabaya Sukomanunggal, sedangkan pada penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Jimbaran. Sedangkan untuk persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
13. Hasil penelitian dari Yoga, dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes” dimana penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun perbedaan serta persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini sebanyak 56 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample sebanyak 35 responden. Dimana untuk tempat penelitian sebelumnya

yakni dilakukan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes., sedangkan pada penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Jimbaran. Pada penelitian sebelumnya tidak meneliti tentang variabel kepuasan kerja. Sedangkan untuk persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

14. Hasil penelitian dari Ariyati, dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Batam” dimana penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan serta persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini sebanyak 56 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample sebanyak 109 responden. Dimana untuk tempat penelitian sebelumnya yakni dilakukan pada RS Graha Hermine Kota Batam., sedangkan pada penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Jimbaran. Pada penelitian sebelumnya tidak meneliti tentang variabel kepuasan kerja, namun meneliti tentang variabel stress kerja dan beban kerja. Sedangkan untuk persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama- sama meneliti mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

15. Hasil penelitian dari Khoeriyah, dkk (2019) yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dimana penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan serta persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini sebanyak 56 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample sebanyak 40 responden. Dimana untuk tempat penelitian sebelumnya yakni dilakukan pada CV Dian Ayu Setiabudi., sedangkan pada penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Jimbaran. Pada penelitian sebelumnya tidak meneliti tentang variabel kepuasan kerja.

