

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah prestasi kerja yakni hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat *universal* yang merupakan efektifitas operasional dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, karena organisasi dasarnya dijalankan oleh manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku manusia dalam memainkan standar perilaku yang telah diterapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Mulyadi, 2017).

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap organisasi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka hasil kerja perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, oleh karena itu, karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Dengan hal tersebut organisasi harus mampu memperhatikan tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang ada.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Rahardjo (2021) Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas kerja serta mendorong terwujudnya tujuan organisasi (Dariansyah, 2018). Disiplin adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin Karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin Karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kedisiplinan merupakan sifat seorang Karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu (Mangkuprawira, 2017). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin dari karyawan yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan Karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Dariansyah, 2018).

Hal ini semakin diperjelas dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rompas dkk (2018), Dhanurdhara *et al.*, (2022), Andriyani (2020), Astuti dan Rahardjo (2021) menunjukkan hasil yang sama yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, artinya apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Permana dkk, (2021), menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya walaupun tingkat

disiplin kerja karyawan baik/tinggi maka belum tentu akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Sangkaen *et al.*, (2019) Motivasi kerja satu hal yang dikira sangat penting agar tujuan organisasi dapat tercapai adalah karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Menurut Susilo, (2017) Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Abdullah (2018) Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Dari uraian tersebut di atas, hal ini didukung juga dengan adanya penelitian terdahulu oleh Ardhani dan Ratnasari (2019), Putra dkk, (2018),

Antaka (2018) Nantu dan Farlane (2018) Hasil penelitian menunjukkan hasil yang sama bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya motivasi kerja karyawan yang tinggi dalam bekerja maka akan adanya peningkatan kinerja karyawan . Sedangkan hasil penelitian Abdullah (2018) Motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Karyawan (Husnah, dkk. 2018). Menurut Nabawi, (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (Mangkunegara, 2017) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi karyawan lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan padanya (Muhammad, dkk., 2016). Dari uraian ketiga pendapat lingkungan kerja maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Husnah, 2018).

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh, permana dkk (2021), penelitian Rambli (2019), Halik dkk, (2018), Hamidah (2019) Hasil penelitiannya

menunjukkan hasil yang sama bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian Gunawan (2020) hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Esa- G Bar & Beach Club Nusa Penida Di Nusa Penida merupakan salah satu industri pariwisata di Pulau Bali yang beralokasi di Daerah Nusa Penida Kabupaten Klungkung dan jumlah karyawannya sebanyak 35 orang karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan melalui bagian personalia *Esa-G Bar & Beach Club* Nusa Penida di mana Fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan yaitu pada indikator kehadiran, yaitu suatu keadaan seseorang karyawan tidak datang bekerja sesuai dengan jadwal yang tepat waktu. Dengan adanya ketidak hadiran karyawan yang telah ditetapkan organisasi, hal ini akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, seperti halnya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ada keterangan. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun. Berikut ini disajikan data absensi Karyawan pada *Esa- G Bar & Beach Club* Nusa Penida pada tahun 2022.

Tabel 1.1
Persentase ketidakhadiran Karyawan Pada *Esa-G Bar & Beach Club*
Nusa Penida Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Tingkat absensi Karyawan (Hari)	Persentase (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 5/4 \times 100 \%$
Januari	35	20	700	37	5,28
Februari	35	16	560	28	5,00
Maret	35	19	665	36	5,41
April	35	21	735	38	5,17
Mei	35	17	560	25	4,46
Juni	35	21	735	34	4,62
Juli	35	21	735	35	4,76
Agustus	35	18	630	29	4,60
September	35	18	630	37	5,87
Oktober	35	19	665	23	3,45
November	35	21	735	38	5,17
Desember	35	19	665	35	5,26
Jumlah					59,05
Rata-rata					4,92

Sumber : *Esa-G Bar & Beach Club* Nusa Penida (2022).

Pada Tabel 1.1 menunjukkan tingkat persentasi ketidakhadiran karyawan rata- rata sebesar 4,92%. Sedangkan tingkat persentasi yang ditolerir oleh pimpinan perusahaan *Esa-G Bar & Beach Club Nusa Penida* adalah 2%. Menurut Flippo (2017), apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, di atas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak organisasi. Ini berarti bahwa tingkat absensi di *Esa- G Bar & Beach Club Nusa Penida* tergolong tinggi, hal ini disebabkan karena karyawan yang datang terlambat saat jam kerja, adanya upacara keagamaan, dan sakit, sehingga dengan hal tersebut menjadikan turunya kinerja karyawan, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya penurunan dalam kinerja karyawan.

Fenomena yang terkait dengan disiplin kerja, yaitu karyawan di *Esa- G Bar & Beach Club* Nusa Penida yaitu kurangnya karyawan untuk mematuhi semua peraturan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam bekerja karyawan diharuskan mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan aturan dan pedoman kerja demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

Selanjutnya Fenomena yang terkait dengan Motivasi kerja karyawan *Esa- G Bar & Beach Club* Nusa Penida di mana terdapat fenomena, bahwa kurangnya kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization-need*) yaitu karyawan kurang mendapatkan kebebasan dalam proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang karyawan dalam bekerja. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang karyawan dalam bekerja. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang mengikat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang mendominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas - tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Selanjutnya Fenomena yang terkait dengan lingkungan kerja *Esa- G Bar & Beach Club* Nusa Penida bahwa penyebab penurunan kinerja karyawan *Esa- G Bar & Beach Club* Nusa Penida, adalah hubungan karyawan dengan karyawan lainya tidak harmonis. Kurangnya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan. Seperti misalnya pelayanan kepada konsumen yang akan berwisata di *Esa- G Bar & Beach Club* Nusa Penida sering

adanya keterlambatan dalam hal pelayanan sehingga adanya konplin dari konsumen untuk membeli paket wisata jasa yang ditawarkan di *Esa- G Bar & Beach Club* Nusa Penida.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang ditemukan di *Esa- G Bar & Beach Club* Nusa Penida, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **”Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di *Esa- G Bar & Beach Club* Nusa Penida”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Esa- G Bar & Beach Club* Nusa Penida ?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Esa- G Bar & Beach Club* Nusa Penida ?
- 3) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Esa- G Bar & Beach Club* Nusa Penida ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan permasalahan di atas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di *Esa- G Bar & Beach Club* Nusa Penida .

- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di *Esa- G Bar & Beach Club* Nusa Penida
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di *Esa- G Bar & Beach Club* Nusa Penida

1.4 Manfaat penelitian

Dari tujuan diadakan penelitian tersebut, maka adapun manfaat penelitian yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara akademis penelitian ini bermanfaat sebagai bahan kajian dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian lanjutan dengan topik dan pembahasan yang berkaitan dengan penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan digunakan untuk menerapkan teori – teori dalam manajemen sumber daya manusia di *Esa- G Bar & Beach Club* Nusa Penida dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan di *Esa- G Bar & Beach Club* Nusa Penida .

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg 2017).

Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen berdasarkan tujuan, apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Dengan pendekatan *Goal setting theory* sebuah kinerja yang baik dan maksimal diasumsikan sebagai tujuan perusahaan, dan variable kerjasama tim (*teamwork*), etika kerja, dan loyalitas kerja sebagai faktor penentu, apabila faktor-faktor tersebut secara baik diterapkan dalam instansi, maka tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan akan tercapai (Adawiyah, 2019)

Keberhasilan kinerja karyawan dalam perusahaan bisa dikatakan optimal jika beberapa faktor kinerja seperti gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja dapat berjalan dengan baik. Persepsi seseorang untuk membuat penilaian mengenai orang lain sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal orang tersebut. Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba 2018). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Kinerja karyawan

1) Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi seberapa banyak karyawan tersebut memberi

kontribusi kepada organisasi. Berikut beberapa definisi kinerja karyawan menurut pendapat beberapa ahli.

Menurut Hasibuan (2017), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sementara itu menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2018) kinerja merupakan hasil kerja karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja karyawan tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi perusahaan yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan jika kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Kinerja dalam suatu perusahaan memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing.

Menurut Prawirosentono *et al.*, (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Efektivitas dan Efisiensi, dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.
- b) Otoritas dan Tanggung Jawab, dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masingmasing karyawan yang ada dalam perusahaan mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu perusahaan akan mendukung kinerja karyawan tersebut.
- c) Displin, merupakan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.
- d) Inisiatif, inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

3) Indikator Kinerja karyawan

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja karyawan, lebih lanjut Sedarmayanti (2018) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- a) Kuantitas pekerjaan, berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.
- b) Kualitas Kerja, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- c) Ketetapan Waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan, dan setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- d). Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan

atau karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

e) Tingkat absensi.

Salah satu tolak ukur untuk dapat mengetahui tingkat kedisiplinan para karyawan, dengan dilihat dari frekuensi kehadiran yang mana semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi

2.1.3 Disiplin kerja

1) Pengertian Disiplin kerja

Menurut Sinambela (2018) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Menurut Siagian (2018:305) disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Rivai (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa teori tersebut, peneliti sampai pada pemahaman bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana seseorang karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019) :

a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

c) Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan

memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.

d) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

e) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

f) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk

memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

h) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

3) Indikator Disiplin kerja

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Sutrisno (2017) adalah:

a) Mematuhi semua peraturan organisasi.

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan aturan dan pedoman kerja demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

b) Penggunaan waktu yang secara efektif.

Waktu bekerja yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh setiap karyawan sehingga dapat mengejar target yang diberikan organisasi kepada setiap

karyawan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.

- c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

Tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan maka karyawan telah memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi.

- d) Tingkat absensi.

Salah satu tolak ukur untuk dapat mengetahui tingkat kedisiplinan para karyawan, dengan dilihat dari frekuensi kehadiran yang mana semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja karyawan dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja karyawan akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain.

Winardi (2017) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sementara menurut Duha (2018) motivasi dapat diartikan sebagai hal yang diberikan seseorang atau tuntutan keadaan kepada seseorang untuk bersemangat, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu yang dapat berguna bagi kepentingan dan kebaikan orang tersebut. Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Priansa (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain adalah berkaitan dengan:

a) Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

b) Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berfikir tentang dirinya. Jika karyawan percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

c) Jenis kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

d) Pengakuan dan Prestasi

Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

e) Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Karyawan yang mempunyai aspirasi positif adalah karyawan yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya karyawan yang mempunyai aspirasi negatif adalah karyawan yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

f) Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri karyawan, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikir karyawan menjadi ukuran. Jadi karyawan yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih bermotivasi dalam belajar, karena karyawan tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

g) Kondisi Karyawan

Kondisi fisik dan kondisi psikologis karyawan sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi bisnis harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis karyawan.

h) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi bisnis, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong.

i) Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional.

j) Upaya Pimpinan Memotivasi Karyawan

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan.

3) Indikator Motivasi Kerja

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

a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-needs*)

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

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

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

c) Kebutuhan Sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

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

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

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

2.1.5 Lingkungan kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar Karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja Karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya (Rahmawanti 2017). Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (2016) mengemukakan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

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

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati dalam Budianto dan Amelia, (2017) yang dapat memepengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan Karyawan diantaranya adalah:

a) Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya

menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

b) Temperatur ditempat kerja

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

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembaban

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

d) Sikrulasi udara di tempat kerja

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

e) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam janka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendangaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian,

kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensinya alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, saraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain – lain.

f) Bau tidak sedap

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

g) Dekorasi di tempat kerja

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

h) Musik di tempat kerja

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

i) Keamanan di tempat kerja

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

3) Indikator Lingkungan Kerja

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

a) Penerangan

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

b) Suhu udara

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

c) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e) Ruang gerak yang di perlukan

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

f) Kemampuan bekerja

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

g) Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya

Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankannya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis :

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Dhanurdhara *et al.*, (2022) dengan judul “Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Disiplin Kerja”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar yang berjumlah 40 orang. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Analisis data dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil analisis menunjukkan bahwa efektivitas penerapan absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, efektivitas penerapan absensi *fingerprint* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dapat memediasi hubungan antara efektivitas penerapan absensi *fingerprint* dengan kinerja karyawan pada dinas perindustrian dan perdagangan kota denpasar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja serta metode penarikan sampel. Sedangkan perbedaanya terletak pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa data.

- 2) Penelitian yang dilakukan Rompas dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Minahasa Tenggara”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 responden karyawan. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer), dan studi kepustakaan sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda dengan pengujian hipotesis, yaitu uji F (simultan) dan uji T (parsial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan serta teknik pengumpulan data dan teknik analisa data sedangkan perbedaanya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.
- 3) Penelitian yang dilakukan Andriyani (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Ptaquavue Vision International”. Sampel yang didapat adalah sebanyak 96 Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, 4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja Karyawan, 5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, 6) Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan melalui motivasi kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan melalui motivasi kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan serta teknik pengumpulan data sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa data.

- 4) Penelitian yang dilakukan Astuti dan Rahardjo (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja)”. Jenis penelitian ini adalah menggunakan eksplanasi (*Explanatory Research*). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan bagian produksi di sebuah perusahaan pemintalan benang di Jawa Tengah dengan 1236 orang Karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling. Jumlah sampel sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Skala pengukuran menggunakan skala likert. Teknik analisis menggunakan statistic deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, 2) Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan, 3) kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

Karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan serta teknik penarikan sampel dan teknik pengumpulan data sedangkan perbedaanya terletak pada waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa data.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Ardhani dan Ratnasari (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Batam”. Populasi dalam penelitian adalah sebanyak 105 karyawan yang diambil dari *Services Business Unit* PT. PLN Batam. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sensus, sampel penelitian adalah seluruh karyawan, sebanyak 105 karyawan. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Batam. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja dan kinerja serta metode penarikan sampel dan metode analisis data. Sedangkan perbedaanya terletak pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)”. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik Sampling Jenuh. Metode analisis data yang

digunakan yaitu analisis regresi berganda. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di BBSTV Surabaya; 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di BBSTV Surabaya; 3) Motivasi dan Lingkungan kerja secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BBSTV Surabaya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja dan kinerja serta metode penarikan sampel dan metode analisis data. Sedangkan perbedaannya terletak pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Nantu dan Farlane (2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horiguchi Sinar Insani”. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 55 karyawan. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 2) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 4) Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kinerja

karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta metode penarikan sampel.

- 8) Penelitian Antaka (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif Dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, dimana variabel X (motivasi kerja dan beban kerja) sedangkan variabel Y adalah kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X (motivasi kerja dan beban kerja) berpengaruh positif secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variable independennya yaitu beban kerja. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang motivasi, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja Karyawan, dan teknis analisis data yang dipergunakan.
- 9) Penelitian Putra, dkk (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu dimana variabel X (motivasi kerja dan kompensasi) sedangkan variabel Y adalah kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan

terhadap kinerja Karyawan, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

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

- 10) Penelitian Hamidah (2019), meneliti tentang Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu kedisiplinan dan lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 40 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Fuji Mulio Kecamatan Sunggal.
- 11) Penelitian Permana dkk, (2021), meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ini adalah 3 (dua) variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja, stres kerja serta dan disiplin kerja 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. adapun populasi sampel yang digunakan berjumlah 113 orang teknik analisis

data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Penanggulangan Bencana Daerah Gianyar.

- 12) Penelitian Rambli (2019), meneliti tentang Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. adapun populasi sampel yang digunakan berjumlah 82 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pelayanan Kesehatan.
- 13) Penelitian Halik, dkk (2018), meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Unggul Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja fisik dan motivasi unggul serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja Karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 86 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner

berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dan motivasi unggul berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Daerah Kota Parepare.

- 14) Penelitian Gunawan, (2020), meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3 (tiga) variabel independen (bebas) yaitu pengaruh organisasi, motivasi dan lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 40 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo

UNMAS DENPASAR