

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan individu aktif yang senantiasa produktif di berbagai kegiatan operasional organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi faktor utama yang berperan sebagai penentu dan penggerak pencapaian tujuan organisasi. Fungsi dari sumber daya manusia antara lain sebagai perencana, pelaksana, dan penilai kinerja karyawan pada organisasi. Maka dari itu, sumber daya manusia dijadikan sebagai aspek yang menunjukkan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Seiring dengan berkembangnya tuntutan dan tantangan kerja, maka organisasi harus dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian individu sumber daya manusianya.

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur hasil pencapaian dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang ada pada setiap perusahaan mempunyai kriteria yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan. Potensi yang dimiliki individu juga mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dimana potensi tersebut dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja secara maksimal terhadap kegiatan operasional perusahaan, serta dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang lebih baik (Mangkunegara, 2018:67).

Sastrawan dan Cahyadi (2023) menyatakan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi karyawan dalam kegiatan operasional perusahaan saat menjalankan tugas-tugas yang sudah ditetapkan perusahaan. Menurut Agustian *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas

keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Pentingnya kompetensi di dalam suatu perusahaan dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan. Dalam kaitannya dengan kompetensi, perlu adanya suatu upaya untuk lebih memaksimalkan hasil kinerja yang dicapai.

Hasil penelitian dari Hindardjo, *et al* (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik kompetensi maka kinerja karyawan meningkat.

Penelitian dari Kurniasih, *et al* (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik kompetensi maka kinerja karyawan meningkat. Penelitian dari Iriani, *et al* (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini memiliki arti bahwa semakin baik kompetensi maka kinerja karyawan meningkat. Penelitian dari Tampubolon dan Sibuea (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik kompetensi maka kinerja karyawan meningkat. Hasil penelitian berbeda dari Sutaguna, *et al* (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti kompetensi patut ditingkatkan kembali agar kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kegiatan operasional perusahaan tidak hanya ditunjang dengan adanya kompetensi karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, tetapi disiplin kerja karyawan juga sangat penting untuk diperhatikan. Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para

Kegiatan operasional perusahaan tidak hanya ditunjang dengan adanya kompetensi karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, tetapi disiplin kerja karyawan juga sangat penting untuk diperhatikan. Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para

manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Dengan disiplin kerja, perusahaan dapat membuat batasan-batasan yang harus dipatuhi oleh karyawan agar tidak mengganggu produktivitas. Misalnya jam masuk kantor, aturan komunikasi, dan lain sebagainya. Alasan kedua pentingnya diterapkan disiplin kerja adalah untuk menjaga standar perusahaan.

Hasil penelitian dari Kurniawan, *et al.* (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian dari Iptian, *et al.* (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Penelitian dari Nasution dan Priangkatara (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan sehingga dengan disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian dari Lesmana dan Damanik (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik disiplin kerja yang dimiliki maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dari Basem, *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,

hal ini berarti disiplin kerja patut ditingkatkan kembali agar disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat menentukan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan bekerja. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya maka pekerja akan menimbulkan efek buruk bagi pekerja.

Hasil penelitian dari Yang, *et al.* (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja yang tersedia nyaman dan memiliki fasilitas yang memadai akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian dari Sugiarti (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat. Penelitian dari Parashakti, *et al.* (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian dari Tasman, *et al.* (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja harus ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian berbeda

dari Erawati, *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan lingkungan kerja non-fisik dengan penerapan teknologi yaitu mudah dipahami oleh karyawan dan memperkuat hubungan antar karyawan.

PT. Alva Karya Perkasa adalah perusahaan penyalur tenaga kerja yang berdiri sejak tahun 1960 dimana perusahaan ini bekerja sama dengan *brand – brand* ternama yang memerlukan SPG (*Sales Promotion Girls*). PT. Alva Karya Perkasa ini berawal dari sebuah grosir Unilever di Surabaya memiliki 22 Cabang di seluruh Indonesia, domisili hukum perusahaan ini berada di wilayah Sidoarjo, Surabaya. Perusahaan ini memiliki kantor perwakilan di Sumatera, Jawa, Papua, Nusa Tenggara Timur, Kalimantan, Sulawesi, Ambon dan Bali. Kantor perwakilan PT. Alva Karya Perkasa khusus pada cabang Bali beralamat di Jalan Gatsu No. 100X, Gatsu Tengah Denpasar. PT. Alva Karya Perkasa Denpasar memiliki beberapa jajaran divisi atau jabatan karyawan diantaranya ada *Representative Officer*, *Assistant Representative Officer*, *Team Leader*, dan SPG. Berdasarkan hasil wawancara pada *Brand Manager* PT. Alva Karya Perkasa yaitu Ibu I Gusti Ayu Puspitasari diketahui terjadinya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa masalah yang terjadi. Beberapa masalah yang seringkali dilakukan oleh divisi *Assistant Representative Officer* dari masing-masing SPG seperti :

1. Kurang disiplin waktu dalam melakukan pelaksanaan wajib visit SPG.
2. Dalam melakukan *reporting sales* terkadang tidak *on time*.

3. Ketahuan tidak *on time* dalam sistem penggajian SPG oleh beberapa ARO tertentu.
4. Dalam pemenuhan kuota SPG wajib *full-fill*, dimana beberapa ARO masih ada yang belum bisa memenuhi kewajiban tersebut.

Dari beberapa masalah yang telah dijabarkan, dapat diketahui banyaknya jumlah pelanggan sangat berdampak positif bagi PT. Alva Karya Perkasa Denpasar, akan tetapi jika tidak dilakukan pengawasan dengan benar maka akan terjadi penurunan jumlah pelanggan yang menyebabkan target pencapaian SPG juga tidak terpenuhi sehingga menyebabkan kinerja karyawan juga menurun. Selain itu, menurunnya kinerja karyawan juga didukung oleh data absensi karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa Denpasar tahun 2022 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT. Alva Karya Perkasa Denpasar
Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang) (a)	Jumlah Hari Kerja (Hari) (b)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari) (a x b)	Jumlah Absensi	Persentase Absensi (%)	Persentase Kehadiran (%)
1	Januari	32	26	832	29	3,48%	96,52%
2	Februari	32	24	768	30	3,90%	96,10%
3	Maret	32	27	864	33	3,81%	96,19%
4	April	32	26	832	31	3,72%	96,28%
5	Mei	32	27	864	32	3,70%	96,30%
6	Juni	32	26	832	31	3,72%	96,28%
7	Juli	32	27	864	33	3,81%	96,19%
8	Agustus	32	27	864	30	3,47%	96,53%
9	September	32	26	832	34	4,08%	95,92%
10	Oktober	32	27	864	30	3,47%	96,53%
11	Nopember	32	26	832	33	3,96%	96,04%
12	Desember	32	27	864	34	3,93%	96,07%
Rata-rata						3,75%	96,24%

Sumber: PT. Alva Karya Perkasa Denpasar (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa Denpasar dari bulan Januari 2022 sampai bulan Desember 2022 adalah

berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi adalah sebesar 3,75 persen. Menurut Mudiarta dkk, (2015:93) bahwa tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Dapat dikatakan tingkat absensi karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa Denpasar sebesar 3,75 persen adalah tinggi. Tingkat absensi karyawan yang tinggi menunjukkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Alva Karya Perkasa Denpasar, bahwa terdapat permasalahan-permasalahan pada kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Kompetensi karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa Denpasar ditemukan masih kurangnya keterampilan karyawan dalam berkomunikasi yang baik antar sesama karyawan dan antar karyawan dengan atasan. Disiplin kerja pada PT. Alva Karya Perkasa Denpasar ditemukan masih ada beberapa karyawan yang melanggar disiplin waktu seperti masih ada yang sering datang terlambat. Lingkungan kerja pada PT. Alva Karya Perkasa Denpasar juga ditemukan masih ada lingkungan yang kurang nyaman, sehingga membuat karyawan merasa tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya seperti adanya ruang toilet yang kurang bersih, ruang kerja yang tingkat pencahayaannya masih kurang. Sehingga, dari ketiga faktor tersebut yaitu kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa Denpasar. Berdasarkan berbagai fenomena dan riset gap yang ada maka penelitian ini layak untuk diteliti.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa Denpasar?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa Denpasar?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Telah diuraikan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa Denpasar.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa Denpasar.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut, disamping itu penelitian ini diharapkan menjadi sebuah nilai tambah pengetahuan ilmiah dalam bidang yang berkaitan dengan konsep

kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang berkaitan dengan *goal setting theory*.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

Sebagai sarana dan perkembangan ilmiah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan terutama yang berkembang dengan pendidikan yang kondusif dan efektif selama melaksanakan studi diperguruan tinggi yang berhubungan dengan masalah yang mengacu pada kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan dan referensi pertimbangan perusahaan dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang.

c) Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai sebuah karya yang diharapkan dapat mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya bidang sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar acuan atau referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory)

Teori penetapan tujuan adalah teori yang mengemukakan tentang pentingnya tujuan dalam melaksanakan kegiatan. Pencetus teori ini adalah Edwin Locke (1968). Dalam teori penetapan tujuan terdapat empat macam mekanisme dalam memperoleh motivasi, yaitu tujuan sebagai pengarah perhatian, pengendali upaya, peningkat persistensi, dan penunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan. Penetapan tujuan melibatkan pengembangan rencana tindakan yang dirancang untuk memotivasi dan membimbing seseorang atau kelompok menuju suatu tujuan. Teori tujuan menyatakan bahwa penjelasan motivasi paling langsung yang paling sederhana tentang mengapa beberapa orang bekerja lebih baik daripada yang lain adalah karena mereka memiliki tujuan kinerja yang berbeda. Inti dari teori ini ada empat yaitu:

- 1) Tujuan spesifik yang sulit menghasilkan kinerja yang jauh lebih tinggi daripada tujuan yang mudah, tanpa tujuan atau bahkan penetapan tujuan abstrak seperti mendorong orang untuk melakukan yang terbaik.
- 2) Mempertahankan kemampuan kontran, karena ini adalah teori motivasian mengingat bahwa ada komitmen tujuan, semakin tinggi tujuan semakin tinggi kinerjanya.
- 3) Variabel seperti pujian, umpan balik atau keterlibatan orang dalam pengambilan keputusan hanya mempengaruhi perilaku sejauh hal itu mengarah pada penetapan dan komitmen pada tujuan tertentu yang sulit.

- 4) Penetapan tujuan selain mempengaruhi tiga mekanisme motivasi yaitu pilihan, usaha dan ketekunan juga dapat memiliki manfaat kognitif. Itu dapat mempengaruhi pilihan, upaya dan ketekunan untuk menemukan cara mencapai tujuan.

2.2 Kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Agustian *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Sutrisno dan Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Labola (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu.

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal

atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Gultom, dkk. (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu terapkan dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Wahyuni, dkk. (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan, yaitu:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
- 2) Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki.
- 3) Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

- 4) Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerjasama, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
- 5) Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.
- 6) Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
- 7) Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.
- 8) Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan

2.2.3 Indikator Kompetensi

Adapun enam indikator yang digunakan sebagai alat ukur kompetensi menurut penelitian yang dilakukan oleh Sugiyanto dan Santoso (2018) yaitu:

- 1) Pengetahuan

Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2) Pemahaman

Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3) Kemampuan

Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4) Nilai

Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain- lain).

5) Sikap

Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6) Minat

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga

kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Menurut Hasibuan dan Silvya (2019), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Puspitawati, dkk. (2021) faktor disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik.

Menurut Sinambela, dkk. (2021) disiplin kerja 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 Siswanto (2019) menyatakan bahwasannya disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai

suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

- 1) Frekuensi kehadiran, salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan adalah semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat kewaspadaan, karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- 3) Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya seorang karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja, hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 5) Etika kerja, etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dan Silvy (2019) indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Ketepatan waktu, para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi, karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor, dimana karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Fauzi, dkk. (2022), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Parwita, dkk (2024) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Menurut Munandar dan Prayekti (2021), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) secara umum lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan fisik dan faktor lingkungan psikis.

1) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi :

- a) Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
- b) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- c) Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d) Tingkat *visual priacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- a) Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

- b) Sistem pengawasan yang buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c) Frustrasi, frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.
- d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun empat indikator yang digunakan sebagai alat ukur lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) yaitu:

- 1) Pencahayaan

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

2) Warna

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

3) Udara

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

4) Suara

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

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Waworuntu, dkk. (2023), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Sutrisno (2018), mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Widiyasari dan Padmanty (2023), kinerja karyawan adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2018), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.

2.5.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai

untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun lima indikator yang digunakan sebagai alat ukur kinerja karyawan menurut Afandi (2018:89) yaitu:

- 1) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 2) Kualitas, merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi, dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- 3) Kemampuan, merupakan cara yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas perusahaan.
- 4) Kemampuan bekerja sama, merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

- 5) Kehadiran, merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.6.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Hindardjo, Pratama, dan Ali (2022) yang berjudul “*Analysis of the Influence of Competence and Work Culture on Employee Performance with Moderation of Exit Intentions: A Case Study at Bank Syariah Indonesia*”. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 58 karyawan. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis PLS. Penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian dan metode analisis data yang digunakan.
- 2) Kurniasih, Setyoko dan Saputra (2022) yang berjudul “*The Influence of Digital Electronic Performance, Competence and Motivation on Government Organization Employees Performance During the Digital Era*”. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 400 karyawan. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis persamaan struktural (SEM). Penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian dan metode analisis data yang digunakan.
- 3) Iriani, Suyitno, Sasongko, Rifai, Indrihastuti, dan Yanti (2023) yang berjudul “*Leadership Style, Compensation and Competence Influence on Employee*

Performance through Job Satisfaction". Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 32 karyawan. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis jalur. Penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian dan metode analisis data yang digunakan.

- 4) Tampubolon dan Sibuea (2023) yang berjudul "*The Influence Of Supervisory Work Motivation And Competence On The Performance Of School Superintendents In Padangsidimpuan City Education Office*". Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 49 karyawan. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.
- 5) Sutaguna, Yusuf, Ardianto, dan Wartono (2023) yang berjudul "*The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance*". Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 46 karyawan. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Kurniawan, Sunarsi, dan Solihin (2022) yang berjudul “*The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City*”. Populasi dalam penelitian ini adalah 58 karyawan dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 karyawan. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.
- 2) Iptian, Zamroni, dan Efendi (2020) yang berjudul “*The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*”. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 karyawan dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.
- 3) Nasution dan Priangkatara (2022) yang berjudul “*Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance*”. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama –

sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.

- 4) Lesmana dan Damanik (2022) yang berjudul *“The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance”*. Populasi dalam penelitian ini adalah 291 karyawan dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 karyawan. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.
- 5) Basem, Yusril, dan Pangestika (2022) yang berjudul *“Analysis of Discipline, Organizational Commitment, Work Environment and Their Effect on Employee Performance PT. Adhiyasa Bangkinang”*. Populasi dalam penelitian ini adalah 31 karyawan dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 karyawan. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Yang, Murad, Mirza, Chaudhary, dan Saeed (2022) yang berjudul *“Shadow Of Cyber Ostracism Over Remote Environment: Implication On Remote Work Challenges, Virtual Work Environment And Employee Mental Well-Being During*

A Covid-19 Pandemic”. Populasi dalam penelitian ini adalah 303 karyawan dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 303 karyawan. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis kuantitatif. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.

- 2) Sugiarti (2023) yang berjudul *“The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta”*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 127 karyawan. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.
- 3) Parashakti, Fahlevi, Ekhsan, dan Hadinata (2020) yang berjudul *“The Influence Of Work Environment And Competence On Motivation And Its Impact On Employee Performance In Health Sector”*. Populasi dalam penelitian ini adalah 135 karyawan dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan. Metode analisis data ini menggunakan analisis jalur. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji

pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.

- 4) Tasman, Siregar, dan Nasution (2021) yang berjudul “*The Influence Of Work Environment, Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance*”. Populasi dalam penelitian ini adalah 34 karyawan dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 karyawan. Metode analisis data ini menggunakan analisis jalur. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.
- 5) Erawati, Sitiari, dan Indiani (2019) yang berjudul “*The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali*”. Populasi dalam penelitian ini adalah 80 karyawan dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan. Metode analisis data ini menggunakan analisis *partial least square* (PLS). Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.