B A B I

P E N D A H U L U A N

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah seluruh karyawan yang membantu proses berjalannya kegiatan di dalam perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja karyawan yang baik juga akan menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi harus digunakan secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (maulidiyah, 2021). Jika organisasi atau perusahaan ingin mencapai kinerja yang maksimal maka diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas dalam melakukan operasional perusahaan. Oleh karena itu, kemajuan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang mampu untuk menunjukkan kinerja terbaik dari masing-masing individu.

Ada beberapa pendapat mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah seseorang yang bekerja sesuai dengan keterampilan dan bakatnya untuk mendapatkan hasil yang maksimal, sesuai dengan aturan yang berlaku (Tarigan & viorentine, 2021). Menurut Nurhayati dkk, (2020) kinerja merupakan pemenuhan pekerjaan karyawan dalam tugas – tugas yang diberikan oleh manajemen. Sedangkan menurut Raditya (2019) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Disiplin kerja merupakan salah satu pengaruh di dalam kinerja pegawai.

UNMAS DENPASAR

Menurut hassibuan (2018) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur dan tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Dari hasil observasi yang dilakukan pada Kantor Kelurahan Se-kecamatan gianyar diketahui rendahnya disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan pada tahun 2022 pada table berikut

Tabel 1.1
Presentase ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan Kantor kelurahan sekecamatan Gianyar Tahun 2022

Nama kelurahan	Jumlah karyawan	Ketidak hadiran	presentase	Keterlambatan	presentase
Kantor Kelurahan Gianyar	8	2	25%	2	25%
Kantor Kelurahan Samplangan	9	**3**	33%	4	44%
Kantor Kelurahan Bitra	11	**1**	9%	2	18%
Kantor Kelurahan Beng	7	**1**	14%	2	29%
Kantor Kelurahan Abianbase	7	**2**	29%	1	14%

Sumber : Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Gianyar

Dalam table 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan paling banyak terjadi pada kantor kelurahan samplangan yaitu sejumlah 3 (tiga) orang atau 27% (dua puluh tujuh persen) dan keterlambatan paling banyak terjadi pada kantor kelurahan samplangan yaitu sejumlah 4 (empat) orang atau 36% (tiga puluh enam persen). Ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya, sebab absensi merupakan salah satu cara untuk menilai kedisiplinan karyawan. Dengan memenuhi peraturan- peraturan kerja perusahaan, karyawan akan dapat bersaing dengan karyawan lainnya dan dengan persaingan tersebut karyawan dapat meningkatkan karir dan prestasi, sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal.

UNMAS DENPASAR

Pernyataan yang dilakukan suwanto (2019) Pada rumah sakit umum tanggerang selatan dengan judul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Namun lain halnya penelitian yang dilakukan jooner lumban, *dkk* (2020) pada dinas ketenagakerjaan kota medan dengan judul pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menemukan bahwa variabl fasilitas kantor mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas ketenagakerjaan kota medan

Selai disiplin kerja, unsur lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi adalah salah satu strategi untuk dapat memberikan motivasi karyawan dalam usaha mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya organisasi yang baik akan memberikan situasi dan kondisi yang sesuai untuk karyawan dalam pekerjaan mereka apabila budaya tersebut dipandang cocok dan mampu mendukung karyawan didalam mengembangkan dirinya dan mampu menopang kesejahteraannya.

Menurut wibowo (2017) budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi, melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Menurut sopiah (2018) mengungkapkan yaitu budaya organisasi ialah kumpulan nilai dan tata tingkah laku yang diperoleh, kepunyaan,bersama dari seluruhanggota organisasi dan diturunkan pada generasi ke generasi selanjutnya. Dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai – nilai yang

UNMAS DENPASAR

diyakini oleh semua anggota perusahaan dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berprilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Fenomena yang terjadi terkait dengan budaya organisasi yaitu perkembangan dan terobosan baru yang terus dilakukan oleh pemerintah membuat kondisi organisasi mengalami serangkaian perubahan baik itu jenis kegiatan maupun stuktur organisasi yang meyebabkan pegawai belum terbiasa dengan budaya kerja baru yang mengikuti perkembangan.hal ini yang biasanya kurang mendapatkan perhatian,mengingat akibat dari pembaruan tersebut mengakibatkan ketidaksesuaian budaya organisasi yang sudah ada dari awal terbentuknya organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Tjahjadi dan Uria (2021) yang berjudul " Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan". Variabel yang digunakan adalah kompensasi, budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan. Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain budaya organisasi, hasil penelian lain yg dilakukan Penelitian yang dilakukan oleh Riono, dkk (2020) yang berjudul " pengaruh komunikasi organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organissi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Dr.Soeselo Kabupaten Tegal". Variable yang digunakan adalah komunikasi organisasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Teknik yang digunakan adalah regresi linier

UNMAS DENPASAR

berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Unsur lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja (Simon & Riyanto, 2020). Menurut Setiawati (2021) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tesebut. Menurut Raditya, dkk. (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah kondisi dan suasana dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal (siagian & khair 2018). lingkungan kerja adalah di sekitar karyawan dalam bekerja, baik fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang mempengaruhi diri dan pekerjaannya (Adha et al, 2019).

Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Sinambela, 2018). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap pegawai di kantor lurah gianyar.

UNMAS DENPASAR

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produk tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Sihotang jus Samuel (2020) yang berjudul " Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai pengujian hipotesis dengan menggunakan sampel penelitian sebanyak 40 peserta. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fitrianingsih, Ami, *and* Nadia roosmalita Sari (2021) yang berjudul " *The Effect of Work Environment conditions, Work Discipline, and communications on Employee Perfomance at* KSPPS BMT *Surya Madinah and BMT pahlawan Tulungagung".* Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai pengujian hipotesis dengan menggunakan sampel penelitian sebanyak 50 peserta. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang

UNMAS DENPASAR

sama – sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda

Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Gianyar merupakan suatu lembaga instansi pemerintahan terkecil setingkat dengan desa. Kantor kelurahan adalah pembagian wilayah administrative di Indonesia dibawah kecamatan yang dipimpin oleh lurah dan dibantu oleh beberapa seksi untuk menjalankan pemerintahan di wilayah kelurahan. Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Gianyar sebagai organisasi public dan pelayanan masyarakat dimana suatu tempat terselenggaranya tugas-tugas pemerintahan untuk melayani masyarakat dalam memenuhi kebutuhan administrasi kependudukan, dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat, karyawan harus memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakannya. Dalam kaitannya memberikan pelayanan yang prima diharapkan dapat memperbaiki mutu pelayanan dan kinerja yang pada akhirnya akan tercipta pemerintahan yang baik (good governance).

Sebuah organisasi menurut pelaksanaanya perlu melakukan sesuatu penilaian kinerja karyawan. Dari hasil pra observasi yang telah dilakukan ditemukan bahwa karyawan di Kantor Keluhan Se-Kecamatan Gianyar belum seluruhnya melakukan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugasnya dan para karyawan kurang melakukan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, misalnya dalam penyelesaian pengurusan surat membutuhkan waktu yang cukup lama, selain itu para karyawan di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Gianyar sering terjadi komunikasi yang kurang baik antar karyawan saat menyampaikan pesan atau saat mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan. Dari situlah tercermin penyelesaian pekerjaan secara tidak tepat waktu dan kurangnya efektivitas para

UNMAS DENPASAR

karyawan belum dapat dipenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan lingkungan kerja kantor juga memiliki peranan penting, karena dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat menunjang pekerjaan pegawai dalam menyelesaiakan pekerjaannya. Aktivitas karyawan disuatu organisasi memerlukan lingkungan kerja yang kondusif agar pekerjaan dan aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan,seorang karyawan juga harus memberikan kontribusi positif melalui kinerja karyawan yang baik mengingat kinerja organisasi bergantung kinerja pegawainya. dari hasi pra observasi yang telah dilakukan ditemukan bahwa karyawan di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Gianyar belum seluruhnya memanfaatkan fasilitas kerja yang ada di lingkungan kerja dengan baik dan benar. Para karyawan kurang bisa merawat fasilitas di lingkungan kerja yang telah disediakan misalnya seperti kurang mejaga kebersihan ruang kerja, kegaduhan di tempat kerja di kantor kelurahan gianyar ini. Demikian kinerja karyawan akan berkurang dikarenakan lingkungan kerja yang tersedia kurang mendukung. Selain lingkungan kerja demi meningkatkan kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu, disiplin kerja. Kedisiplinan karyawan diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yg ditetapkan pada instansi terkait, kedisiplinan kerja yang baik menjadi salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana organisasi sangat membutuhkan karyawan yang disiplin dalam bekerja sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

UNMAS DENPASAR

. Disiplin kerja karyawan ditentukan oleh kemampuan manajemen sumber daya yang ada dalam organisasi serta pimpinan. Setiap karyawan dituntut mempunyai disiplin yang tinggi sehingga bisa bekerja secara professional dengan mempunyai sifat antara lain: memiliki motivasi yang tinggi,ulet,jujur,terampil,memiliki loyalitas terhadap pekerjaan serta mampu bekerjasama, baik secara individu maupun kelompok. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib,aman,tenang,dan menyenangkan. Suasana kerja yang tertib , aman, tenang dan menyenangkan akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal . Dengan demikian kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik,mematuhi semua peraturan -perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja harus dibangun pada setiap pegawai mulai dari dini dengan adanya sumber daya yang baik dan kedisiplinan kerja yang baik maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik akan ikut serta dalam organisasi tersebut.

Dari hasil pra observasi yang telah dilakukan ditemukan bahwa karyawan di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Gianyar sering datang terlambat dan tidak tepat waktu saat bekerja dan sering ada laporan bahwa karyawan di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Gianyar tidak berada di kantor saat jam kerja. Selain itu, tidak adanya ijin secara tertulis ketika karyawan meninggalkan atau tidak berangkat

UNMAS DENPASAR

kerja. Hal tersebut diduga karyawan beranggapan bahwa kantor kelurahan adalah organisasi pemerintah yang paling bawah, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan diluar jam kerja. Hal tersebut menunjukan bahwa kurang adanya kedisiplinan yang baik pada karyawan dengan demikian performa kinerja dari Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Gianyar menjadi menurun dikarenakan kedisiplinan karyawan menurun. Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi.

Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawan. Selain faktor kedisiplinan dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi juga harus diterapkan di setiap perusahaan maupun organisasi. Dalam proses pencapaian tujuan organisasi, tentu juga akan turut dipengaruhi oleh perilaku individu yang berkepentingan untuk mewujudkan tujuan pribadi dan kelompoknya. Perilaku dari individu dan kelompok yang beragam mendorong penetapan suatu norma yang dapat mengakomodasi berbagai kepentingan individu dan kelompok untuk bersama-sama untuk mewujudkan tujuan organisasi. Suatu norma atau pedoman yang digunakan organisasi untuk melakukan aktivitasnya inilah yang kemudiaan dikenal dengan budaya organisasi.

UNMAS DENPASAR

Dari pra observasi yang telah dilakukan pada Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Gianyar ditemukan bahwa, kurangnya keterlibatan para karyawan saat mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasannya, dikarenakan atasan merasa dirinya bisa menyelesaiakan pekerjaannya sendiri sehingga para karyawan tidak ingin ikut terlibat dalam pekerjaan tersebut dan hanya focus dengan *job description* yang telah berlaku di kantor. Tidak hanya itu dalam mengerjakan tugas juga karyawan kurang melakukan diskusi terhadap karyawan lainnya saat mengalami kesulitan pada saat mengerjakannya dikarenakan para karyawan merasa dirinya merasa dirinya bisa mengerjakan tugasnya sendiri tanpa bantuan orang lain sikap gengsi antar karyawan sangat terlihat pada saat bekerja di kantor. Selain itu, pelayanan yang diberikan oleh karyawan di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Gianyar kepada masyarakat yang berkunjung dianggap kurang memuaskan, sikap ramah dan sopan santun kurang diterapkan oleh karyawan pada Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Gianyar.

Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan. Kondisi ini juga menyebabkan kepuasan kerja karyawan juga mengalami penurunan yang akibatnya akan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat merupakan budaya yang menganut berdasarkan nilai inti suatu organisai. Dalam hal ini jelaslah bahwa budaya yang tertanam dalam organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memahami nilai-nilai yang ada dalam organisasinya, maka akan mempengaruhi bagaimana kinerjanya. Berdasarkan fenomena dan latar belakang penelitian yang telah ditemukan diatas, maka peneliti tertarik untuk

UNMAS DENPASAR

meneliti bagaiman pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Gianyar, sehubungan dengan fenomena dan reseach gap diatas untuk itu peneliti mengambil judul **" Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Gianyar"**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai beriku:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Gianyar?
2. Apakah Budaya Organisai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Gianyar?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Gianyar?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Gianyar
2. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Se-kecamatan Gianyar
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Gianyar

UNMAS DENPASAR

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan maupun manfaat sebagai berikut

1) Manfaat teoritis
    a. Bagi peneliti, untuk mendapatkan pengetahuan atau pengalaman dalam melakukan penelitian,baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh
    b. Bagi pembaca penelitian, diharapkan dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat sebagai referensi atau bahan pustaka bagi para peneliti berikutnya dan dapat menambah referensi ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia
2) Manfaat praktis
    a. Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja,budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para karyawan.
    b. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*.

Setting Theory Goal atau teori penetapan tujuan pertama kali dimuncuulkan oleh Dr. Edwin Locke pada tahun 1960. Lotcke memperlihatkan adanya hubungan antara tujuan dengan kinerja seseorang terhadap tugas atau pekerjaan yang di berikan. Dia mengemukakan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit menyebabkan kinerja tugas lebih baik dari tujuan yang mudah. Goal setting theory merupakan model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan, dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsuung 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 tindakanya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

UNMAS DENPASAR

2.1.2 Disiplin kerja

1. **Pengertian Disiplin kerja**

Menurut hassibuan (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut tentama (2020) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur dan tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Tanpa disiplin yang baik,sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Sehingga seseorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut clarissa (2018) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Menurut Bimanti (2019) mendefinisikan kedisiplinan sebagai kesadaran atau kesediaan seseorang untuk menaati segala peraturan dan norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintahan. Kesadaran adalah aturan yang dipatuhi oleh seseorang dengan tulus atau sukarela dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Eko (2020) untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah suatu perilaku dan dalam upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Amri (2021) Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku

disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperhambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi menurut Rahmi (2020)

2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018) bahwa ada indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya

1) Tujuan dan kemampuan

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

2) Teladan pimpinan

   Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan demikian teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik, begitu juga sebaliknya.

UNMAS DENPASAR

3) Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan

terhadap perusahaan/ pekerjaannya, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Pengawasan melekat (Waskat)

   Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berate atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat lebih efektif merangsang kedisiplinan pengawasan diri dari atasan.

5) Sanksi hukuman

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

Meningkatkan kinerja karyawan. Pendisiplinan wajib dilakukan bagi karyawan berkinerja rendah yang bukan disebabkan oleh faktor non manusia. Jika rendahnya kinerja disebabkan oleh faktor manusia, pendisiplinan dilakukan secara berencana untuk memperbaiki perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan akan meningkatkan hasil kinerja. Meningkatkan moril, semangat kerja, etos kerja, serta efektifitas, dan efisiensi kerja. Meningkatkan moril, semangat kerja, etos kerja, serta efektifitas, dan efisiensi kerja pegawai menurun karena pengaruh keadaan lingkungan eksternal organisasi. Program pendisiplinan yang dirancang khusus akan meningkatkan sikap dan perilaku kerja pegawai yang merosot.

UNMAS DENPASAR

a. Meningkatkan kedamaian industri dan kewargaan organisasi. Pegawai hanya dapat bekerja dengan baik jika bekerja dalam iklim kedamaian, kerja sama, dan saling menghormati. Pendisiplinan merupakan upaya organisasi untuk menciptakan kondisi kerja tersebut sehingga para pegawai menjadi warga organisasi menjadi warga organisai yang baik.

1. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.

Dengan adanya pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin diharapkan dapat menjadi pedoman bagi para pegawai dalam mengambil suatu tindakan, terdapat 4 pemberian sanksi diantaranya adalah :

a. Pemberian peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu di berikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah di lakukunnya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian karyawan.

b. Pemberian sanksi harus segera

Karyawan yang melanggar disiplin kerja harus segera di berikam sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya adalah agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

UNMAS DENPASAR

c. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin harus konsisten, hal itu betujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidak konsistenan memberikan sanksi dapat

mengakibatkn karyawan merasakan adanya diskriminasi karyawan, ringanya sanksi dan pengabaian disiplin.

d. Pemberian sanksi harus impersonal (tidak membedabedakan).

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan karyawan, tua muda, pria wania tetap berlaku sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar karyawan menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanski pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

3. Indikator Disiplin Kerja.

Menurut Rivai (2018), mengatakan bahwa terdapat beberapa indikator kedisiplinan, yaitu:

a) Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah, terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b) Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh instansi.

c) Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya

UNMAS DENPASAR

d) Tingkat kewaspadaan.

Karyawan memiliki kewaspadaan yang tinggi, akan selalu berhati– hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu efektif dan efisien.

e) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan pada masyarakat atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal tersebut merupakan salah satu bentuk tindakan disiplin, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud disiplin kerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

2.1.3 Pengertian budaya organisasi

1. Pengertian budaya organisasi

Budaya organisasi menurut Sulaksono (2019) merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya apa tidak.

Menurut pandangan bahri (2018) budaya organisasi adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap, dan perilaku orang dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespon pola lingkungan budaya. Atas dasar itulah Bahri (2018) mendefinisikan budaya sebagai sebuah kumpulan orang yang terorganisasi, berbagai tujuan, keyakinan, dan nilai – nilai yang sama dan dapat diukur dalam bentuk pengaruhnya pada motivasi.

Budaya organisasi adalah nilai – nilai dan norma – norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai – nilai dan norma – norma (Bahri (2018)

UNMAS DENPASAR

2. Karakteristik Budaya Organisasi.

Menurut hasil penelitian bahri (2018) menyatakan bahwa terdapat 7 (tujuh) karakteristik budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (innovation and risktaking), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil risiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
2. Perhatian terhadap detail (attention to detail), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada hal-hal detail.
3. Berorientasi kepada hasil (outcome orientation), yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia (people orientation), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek dari hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim (team orientation), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan pada tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
6. Agresivitas (aggressiveness), adalah sejauh mana orangorang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7. Stabilitas (stability), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status guo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan

UNMAS DENPASAR

3. Teori budaya organisasi

Robbins dan Timothy (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Dengan muncunya budaya organisasi akan memudahkan pegawai untuk membiasakan diri dengan lingkungan organisasi, dan membantu pegawai untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi dan menjungjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai acuan karyawan untukbersikap yang dapat dijalankan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat bahri (2018), mengemukakan bahwa suatu budaya yang kuat akan memiliki pengaruh yang besar pada perilaku-perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

4. Fungsi Budaya organisasi

Budaya organisasi, menurut pandangan Priansa (2018), memiliki sejumlah fungsi, yaitu pemberi identitas, membangkitkan komitmen, serta memperjelas dan memperkuat standar perilaku, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Budaya memberikan rasa identitas

   Semakin jelas persepsi dan nilai-nilai bersama organisasi didefinisikan, semakin kuat orang dapat disatukan dengan misi organisasi dan merasa bagian penting darinya.

2) Budaya membangkitkan komitmen pada misi organisasi

   Kadang-kadang sulit bagi orang untuk berfikir diluar kepentingannya sendiri, seberapa besar akan mengetahui dirinya.

UNMAS DENPASAR

Apabila terdapat budaya kuat, orang merasa bahwa mereka menjadi bagian dari yang besar dalam organisasi tersebut dan terlibat dalam keseluruhan kerja organisasi.

3) Budaya memperjelas dan memperkuat standar perilaku

Budaya membimbing kata dan perbuatan pekerjaan, membuat jelas hal-hal yang harus dilakukan dengan kata-kata dalam situasi tertentu, terutama berguna bagi pandangan baru. Budaya mengusahakan stabilitas bagi perilaku, keduanya dengan harapan apa yang harus dilakukan individu yang berbeda pada saat yang sama. Suatu organisasi dengan kebudayaan yang kuat mendukung kepuasan pelanggan, pekerja mempunyai pedoman tentang cara berperilaku.

Dalam hubungannya dengan segi sosial, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya, budauya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan (sutrisno 2017)

5. **Indikator Budaya Organisasi.**

UNMAS DENPASAR

Indikator Budaya Organisasi Menurut pudjiono (2021) menyebutkan indikator – indikator budaya organisasi sebagai berikut

a) Misi, perusahaan memiliki tujuan yang menunjang perusahaan dan menjadikan perusahaan memiliki arahan dalam melakukan suatu tindakan.

b) Konsistensi, kesesuaian antara tindakan dengan kesepakatan yang telah ditetapakan
c) Adaptabilitas, perusahaan dapat melakukan penyesuaian dalam segala kondisi yang ada. Adaptabilitas dapat menentukan nasib perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat menyesuaiakan diri terhadap segala perubahan yang ada maka akan menyebabkan gangguan dalam sistem perusahaan.
d) Pelibatan, perusahaan melibatkan karyawan ketika melakukan pekerjaan merupakan hal yang perlu dilakukan agar karyawan merasa dihargai dan dipercayakan di dalam perusahaan.

Menurut waluyo (2017) budaya organisasi diukur dengaam menggunakan sepuluh indikator yang meliputi

a) Tingkat tanggung jawab yang dimiliki pegawai cukup baik
b) Pegawai dianjurkan untuk mengambil resiko dalam mengatasi masalah hubungannya dengan kinerja.
c) Harapan yang akan dicapai oleh organisasi sudah dipahami oleh pegawai
d) Koordinasi antara pimpinan dan pegawai selalu terjalin baik
e) Pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keahlian melalui program-program pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi
f) Pengawasan yang dilakukan dipimpin dalam lingkungan organisasi selalu sesuai dengan aturan
g) Organisasi menekankan saling menghormati dan saling toleransi antar pegawai

UNMAS DENPASAR

h) Sistem imbalan yang ditetapkan, diberikan sesuai dengan prestasi kerja

i) Pegawai didorong untuk mengemukakan permasalahan terkait dengan pekerjaan secara terbuka

j) Setiap masalah terkait dengan pekerjaan dikomunikasikan dengan baik, untuk mencari penyelesaian

2.1.4 Lingkungan kerja

1. Pengertian lingkungan kerja

Menurut Purnami & Utama (2019) lingkungan kerja ialah komponen yang berkaitan dengan suatu lembaga, organisasi atau perusahaan yang memiliki suatu pola yang tidak lepas dari lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung memiliki dampak bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau dengan sesama rekan kerja serta lingkungannya, sehingga memperoleh hasil yang maksimal

2. Indikator lingkungan kerja

Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Lampu penerangan tempat kerja
2) Tata warna
3) Dekorasi
4) Sirkulasi udara

3. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

UNMAS DENPASAR

Afandi (2018) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan pegawai

2.1.5 Kinerja pegawai

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah seseorang yang bekerja sesuai dengan keterampilan dan bakatnya untuk mendapatkan hasil yang maksimal, sesuai dengan aturan yg berlaku (tarigan & viorentine, 2021). Menurut nurhayatidkk, (2020) kinerja merupakan pemenuhan pekerjaan karyawan dalam tugas – tugas yang diberikan oleh manajemen. Sedangkan menurut Raditya (2019) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Menurut emita (2021) kinerja adalah pencapaian atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam melakukan pekerjaan dalam periode tertentu. Menurut Afandi (2018) 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. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau pencapaian

UNMAS DENPASAR

kerja selama periode tertentu yang diraih karyawan dalam suatu perusahaan, yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya..

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) indikator – indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas hasil kerja

   Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya

2) Kualitas hasil kerja

   Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padaan angka lainnya.

3) Efisiensi kerja

   Sebuah kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan, yang bertujuan untuk mengurangi waktu, tenaga , dan juga biaya dalam menjalankan usaha

4) Inisiatif

   Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

3. Fakto – Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

UNMAS DENPASAR

1. Motivasi
2. Budaya organisasi
3. Gaya kepemimpinan
4. Prosedur kerja
5. Komunikasi
6. Tingkat pendidikan
7. Pengalaman kerja
8. Kompensasi
9. Pelatihan
10. Pengembangan karir
11. Promosi jabatan
12. Loyalitas
13. Lingkungan fisik
14. Iklim organisasi
15. Konflik
16. Komitmen organisasi
17. Efektivitas organisasi

UNMAS DENPASAR

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan.

Sebagai pembanding penyusunan proposal ini digunakan hasil penelitian yg diperoleh dari beberapa jurnal yaitu:

1) Penelitian yang dilakukan oleh Riono, dkk (2020) yang berjudul " pengaruh komunikasi organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organissi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Dr.Soeselo Kabupaten Tegal". Variable yang digunakan adalah komunikasi organisasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel komunikasi organisasi, komitmen organisasi,dan lokasi penelitian
2) Penelitian yang dilakukan oleh girsang, dkk (2021) yang berjudul " Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan". Variabel yang digunakan adalah pelatihan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel pelatihan, dan lokasi penelitian
3) Penelitian yang dilakukan oleh kultsum (2017) yang berjudul " Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap

UNMAS DENPASAR

Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel digunakan adalah lingkungan kerja, budaya organisasi, efektivitas kerja, dan motivasi kerja. Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel , efektivitas kerja, motivasi kerja dan lokasi penelitian

4) Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2017) yang berjudul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju". Variabel yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel gaya kepemimpinan,komitmen organisasi dan lokasi penelitian
5) Penelitian yang dilakukan oleh Tjahjadi dan Uria (2021) yang berjudul " Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan". Variabel yang digunakan adalah ko (Tjahjadi, K.,7 Uria, M. S. 2021)mpensasi, budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan. Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukan budaya

organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel motivasi, kompensasi dan lokasi penelitian.

6) Riyadi, S. (2019) yang berjudul " *The Influence of job satisfaction, work environment, individual characteristics and compensation toward job stress and employee performance.".* Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan jumlah sampel sebanyak 74 orang. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelian yang berbeda
7) Sihotang jus Samuel (2020) yang berjudul " Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai pengujian hipotesis dengan menggunakan sampel penelitian sebanyak 40 peserta. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
8) Wenna junianta Turnip (2020) melakukan penelitian yang berjudul "*Effect Of Motivation and Work Environment on Employee Perfomance of PT.XYZ".* populasi dalam penelitian ini sebanyak 55

UNMAS DENPASAR

orang dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama – sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

9) Erawati, *et al.* (2019) yang berjudul *" The Effect of stress and Working Environment on Employee Perfomance through Motivation Mediation".* Teknik yang digunakan adalah teknik *partial least square* (PLS) dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

10) Fitrianingsih, Ami, *and* Nadia roosmalita Sari (2021) yang berjudul " *The Effect of Work Environment conditions, Work Discipline, and communications on Employee Perfomance at* KSPPS BMT *Surya Madinah and BMT pahlawan Tulungagung".* Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai pengujian hipotesis dengan menggunakan sampel penelitian sebanyak 50 peserta. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama

UNMAS DENPASAR

mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda

11) .fahmi susanti (2019) yang melakukan penelitian pada klinik tumbuh kembang yamet pamulang dengan judul pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta disiplin kerja berpengaruh signifikan serta positif terhada kinerja karyawan, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

12) Hasil penelitian yang dilakukan suwanto (2019) pada rumah sakit umum tanggerang selatan dengan judul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

13) Namun lain halnya penelitian yang dilakukan jooner lumban, *dkk* (2020) pada dinas ketenagakerjaan kota medan dengan judul pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menemukan bahwa variabl fasilitas kantor mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas ketenagakerjaan kota medan

14) Sedangkan penelitian yang dilakukan Nova (2017) pada PT. Suka Fajar pecan baru dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap

LANMAS DENPASAR

kinerja karyawan menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka fajar pekanbaru.

Dari hasil penelitian di atas, sebagian besar hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini dengan beberapa penelitian sebelumnya adalah pada judul dan variable penelitian, dimana sama-sama menggunakan disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebagai variable bebas (variable independen) yang dapat mempengaruhi variable dependen yaitu Kinerja pegawai (Y). Sedangkan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya terletak pada variable – variable masing-masing variable, populasi, dan tempat penelitian

UNMAS DENPASAR