

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi sebuah organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam berbagai aktivitas organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karir yang diberikan kepada anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang bermutu karena, maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas pegawainya. Meskipun tidak berhubungan langsung dengan keuangan atau pendapatan perusahaan, namun secara tidak langsung dapat berimbas pada kinerja perusahaan. Semakin baik kualitas pegawai suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut. Pegawai adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan pegawai yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan khususnya penunjang dalam bidang keuangan. BPKAD merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang melaksanakan fungsi sebagai penunjang keuangan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah Bupati dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Selain berfungsi sebagai penunjang urusan keuangan, BPKAD Kabupaten Karangasem juga menyediakan layanan pembayaran pajak daerah seperti, pajak Hotel, Restaurant, Parkir, Hiburan, Reklame, Mineral Bukan Logam dan Batuan (MBLB), dan masih banyak lainnya. BPKAD Kabupaten Karangasem memiliki 96 pegawai yang terdiri 7 (tujuh) Bidang yaitu, Sekretariat, Bidang Anggaran, Bidang Perbendaharaan, Bidang Akuntansi dan Pelaporan, Bidang P2D, Bidang P3E, Bidang BPBMD.

Pada prosesnya, prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja pegawai perusahaan itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Noviawati (2016) menambahkan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan

pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan dan hasil kerjanya disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini yaitu, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja. Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai (2011:825) 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 kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Kemudian Sutrisno (2016:89) mengatakan disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para pegawai perusahaan atau organisasi mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nazir (2019), Haqiqi (2019) dan Rialmi (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sarwani (2016) menyebutkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun

hasil berbeda didapatkan oleh Nelizulfa (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut disajikan tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai BPKAD Kabupaten Karangasem Pada Tahun 2020.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai BPKAD Kabupaten Karangasem Pada
Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Absensi (%)
1	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7
Januari	96	22	2112	30	2082	2,01%
Februari	96	17	1632	27	1605	2,73%
Maret	96	20	1920	16	1904	6,94%
April	96	21	2016	12	2004	3,54%
Mei	96	17	1632	25	1607	2,34%
Juni	96	21	2016	61	1955	9,15%
Juli	96	21	2016	60	1956	8,85%
Agustus	96	19	1824	50	1774	7,51%
September	96	19	1824	13	1811	5,07%
Oktober	96	21	2016	14	2002	4,82%
November	96	21	2016	35	1981	3,01%
Desember	96	22	2112	36	2076	2,90%
Jumlah						58,87%
Rata-Rata						4,90%

Sumber: BPKAD Kabupaten Karangasem

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, dapat dilihat fenomena terkait dengan absensi pegawai pada BPKAD Kabupaten Karangasem. Menurut Mudiarta, dkk. (2011:93) bahwa tingkat absensi 2 sampai 3 persen dianggap baik, dan di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi. Pada bulan januari persentase absensi sebesar

2,01%. Bulan februari meningkat sebesar 2,73%. Pada bulan maret persentase absensi meningkat menjadi 6,94%. Bulan april persentase absensi menurun menjadi 3,54%. Bulan mei persentase absensi menurun sebesar 2,34%. Bulan Juni tingkat absensi naik mencapai 9,15%. Pada bulan juli tingkat absensi menurun menjadi 8,85%. Bulan Agustus menurun kembali menjadi 7,51%. Bulan September menurun hingga 5,07%. Pada bulan Oktober menurun menjadi 4,82%. Pada bulan November dan Desember menurun 3,01% dan 2,90%. Jadi dapat disimpulkan tingkat absensi pada BPKAD Kabupaten Karangasem tergolong tinggi yaitu sebesar 4,90%.

Faktor lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan tidak mendukung diperolehnya rencana sistem kerja yang efisien.

Menurut Sofyandi (2008:38) lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dan fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Sunyoto (2012:43) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik,

penerangan dan lain-lain. Sedangkan menurut Basuki, dkk. (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti, ada beberapa fenomena terkait dengan lingkungan kerja, yaitu adanya selisih pendapat saat melaksanakan tugas yang mengakibatkan hubungan kurang harmonis dengan rekan kerja. Lokasi kantor BPKAD Karangasem yang berdekatan dengan jalan raya mengakibatkan suara bising dari lalu-lalang kendaraan bermotor. Hal ini tentu dapat mengganggu ketenangan para pegawai saat melaksanakan pekerjaan. Selain itu beberapa ruang kerja tidak menggunakan pendingin ruangan sehingga suhu udara cukup panas yang mengakibatkan ketidaknyamanan para pegawai dalam bekerja. Hal-hal tersebut mencerminkan kurangnya lingkungan kerja fisik yang mendukung bagi para pegawai.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ferawati (2017), Syafrina, dkk. (2018), Lestary, dkk. (2018) dan Putri, dkk. (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil berbeda didapatkan oleh Wulan (2016) yang menyebutkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini akan dilaksanakan pada Badan pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem, dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

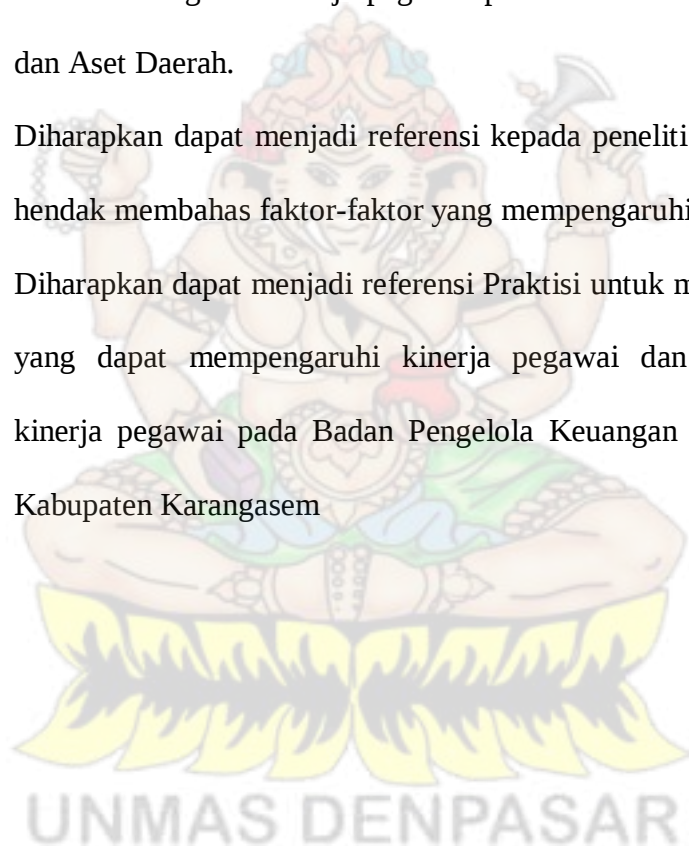
1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan yang lebih luas bagi para pembaca dan dapat dijadikan referensi di

lingkungan akademis serta bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai masukan kepada perusahaan dan untuk bahan pertimbangan yang mungkin memberikan manfaat bagi pimpinan perusahaan didalam mengatasi masalah mengenai kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.
- b. Diharapkan dapat menjadi referensi kepada peneliti selanjutnya yang hendak membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
- c. Diharapkan dapat menjadi referensi Praktisi untuk mempelajari faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan memaksimalkan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Grand teori *goal setting* yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai manajemen. *Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peranan penting dalam bertindak. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011). Menurut Robbins (2008), *goal setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan kedalam rencana anggaran

akan lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri.

2.2 Kedisiplinan Kerja

2.2.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja

Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat menanamkan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun secara kelompok. Selain itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menerapkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang kurang memiliki kesadaran terhadap suatu peraturan. Seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang bagus jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Mangkunegara (2013), mengartikan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan Fathoni (2009) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan

norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin kerja adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Flippo (2010) mengemukakan bahwa disiplin adalah setiap usaha mengkoordinasikan perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukum dan ganjaran. Definisi tersebut memfokuskan pengertian disiplin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan ganjaran. Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Dengan kata lain disiplin adalah kepatuhan mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan (Rasdiyanah, 2009).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin pegawai yang merosot akan memperlambat pencapaian tujuan suatu perusahaan.

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Kedisiplinan Kerja

Tujuan utama kedisiplinan adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Kedisiplinan juga mempunyai tujuan untuk mendorong pegawai agar dapat berperilaku sepantasnya di tempat kerja di mana perilaku tersebut ditetapkan sebagai kepatuhan kepada peraturan dan prosedur yang berfungsi sama dengan peraturan perundang-undangan. Menurut Simamora (2016:339) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Siswanto Sastrohadiwiryono (2003) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan, yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan Umum Disiplin Kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

2. Tujuan Khusus Disiplin Kerja

- a. Untuk para pegawai menempati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, serta kebijakan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Manfaat kedisiplinan dalam organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Selain bermanfaat untuk organisasi, kedisiplinan juga bermanfaat bagi para pegawai, karena tingkat disiplin yang tinggi akan membuat suasana kerja yang nyaman sehingga dapat menambah semangat kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Menurut Singodimedjo (2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para pegawai akan lebih mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jasa jerih payah yang diberikan pada organisasi atau perusahaan

2. Ada Tidaknya Keteladanan Pemimpin Dalam Perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting, karena dalam suatu perusahaan semua pegawai akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan kedisiplinan dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan

tegaknya peraturan disiplin dalam perusahaan, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekan agar dapat diikuti oleh pegawai lainnya.

3. Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para pegawai akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan.

4. Keberanian Pemimpin Dalam Mengambil Tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Adanya tindakan terhadap perilaku indiscipliner akan meminimalisir karyawan melakukan hal yang serupa.

5. Ada Tidaknya Pengawasan Pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan/organisasi, perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan tugasnya masing-masing.

6. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai

Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi dan juga pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat

menciptakan disiplin kerja yang baik, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja pegawai.

7. Diciptakannya Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Beberapa kebiasaan positif yang mendukung tegaknya disiplin antara lain :

- a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya.
- c. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.
- d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada atasan atau rekan kerja.

2.2.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat Terhadap Aturan Waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam perusahaan.

2. Taat Terhadap Peraturan Perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Perusahaan

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam perusahaan.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka hal tersebut akan membawa pengaruh terhadap semangat pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Danang (2015 p:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2009) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Namun lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas dan emosional karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018:66).

Dari berbagai pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman dan kondusif diharapkan dapat mendukung kinerja pegawai.

2.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan sehingga bisa menunjukkan perasaan karyawan mengenai nyaman atau tidak atas lingkungan kerja mereka. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh bekerja dengan orang-orang yang inovatif adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Warna

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan Lingkungan

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

3. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan hanya pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup agar pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik.

4. Udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasi cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin.

5. Keamanan

Jaminan terhadap keamanan pegawai dapat menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan pada keselamatan kerja. Maka dari itu keamanan sangat penting bagi para pegawai.

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang, karena adanya kebisingan maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan.

7. Tata Ruang

Tata ruang merupakan hal yang penting dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan pegawai.

2.3.4 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2012:159) yaitu sebagai berikut :

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan juga hubungan antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu terjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja tanpa ada saling intrik. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

3. Hubungan Antara Bawahan dan Pimpinan

Hubungan antara pegawai dengan pimpinan adalah terjalinnya hubungan yang baik dan harmonis antara pimpinan dan bawahan. Hubungan yang baik dan harmonis merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

4. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat di lihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian seorang pegawai dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijakan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Massie, et al., 2015). Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan menurut Rivai (2009:532) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai dengan apa yang diharapkan.

Sutrisno (2016) mengartikan kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan

tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas, kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Mangkunegara (2005:67) juga mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Meningkatkan kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan/organisasi (*coorporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

2.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Dalam penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan dan kedisiplinan layak untuk di nilai. Tujuan penilaian kinerja menurut Rivai (2009:549) yaitu sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas.

2. Memberikan pengetahuan baru di mana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Suprihatiningrum (2012) menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi

Menurut Cong dan Van (2013) motivasi pada dasarnya adalah apa yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu dan dengan sejumlah usaha yang diberikan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah ketika sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan karena adanya rangsangan lain seperti status ataupun uang, dapat juga dikatakan seorang yang sedang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah ketika faktor-faktor diluar pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pegawai semakin meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Tingkat Stres

Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang kurang baik.

4. Kondisi Fisik Pekerjaan

Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi pegawainya karena lingkungan kerja di duga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

5. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi.

2.4.4 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bernardin dan Russell (2002), ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh pegawai, serta volume pekerjaan yang pegawai lakukan telah sesuai dengan harapan atasan

3. Pengetahuan

Pengetahuan yaitu kemampuan pegawai memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.

4. Kerjasama

Pegawai mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, pegawai bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan pegawai bersedia membantu anggota tim bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.5 Hasil Penelitian Sebelumnya

Adapun hasil-hasil penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian-penelitian terdahulu ini dapat di susun sebagai berikut:

1. Nazir (2019) melakukan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mastika Nusantara. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa seberapa besar pengaruh pelatihan dan kedisiplinan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif asosiatif. Jumlah populasi sebanyak 140 orang dan sampelnya 100 orang dari populasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.
2. Rialmi (2020) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhaki Karya Retribusi Indonesia. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *proporsional random sampling*

menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 80 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Haqiqi (2019) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Karimun. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Karimun. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 38 orang. Analisa data yang dilakukan pada hasil penelitian meliputi pengujian instrumen penelitian, analisa regresi linier sederhana, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Sarwani (2016) melakukan penelitian tentang The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai serta variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 126 orang. Model analisis yang digunakan adalah regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial, bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Nelizulfa (2018) melakukan penelitian Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan

kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jumlah responden sebanyak 42 orang. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan alat uji SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Ferawati (2017) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan jumlah responden sebanyak 60 orang. Teknik pengolahan data dan analisis data menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh secara bersama-sama pada kinerja karyawan.
7. Lestary, dkk. (2018) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada 116 karyawan PT Dirgantara Indonesia. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada PT Dirgantara Indonesia memiliki hubungan positif serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
8. Syafrina, dkk. (2018) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Syariah Mandiri yang berjumlah 32 orang. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Putri, dkk. (2019) melakukan penelitian tentang The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 208 karyawan dan sampel sebanyak 137 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
10. Wulan (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Kantor Regional PT Bima Palma Nugraha). Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan sampel sebanyak 86 responden. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan teknik sampling yaitu simple random sampling. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.