

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan kinerja suatu usaha tidak terlepas dari berbagai faktor salah satu diantaranya yaitu faktor sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dapat menjadi pengendali dari seluruh aktivitas perusahaan. Manajemen yang baik dalam mengelola sumber daya manusia menjadi modal utama dalam mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan, bahkan merupakan investasi perusahaan apabila sumber daya manusia tersebut terampil dan dapat diandalkan. Oleh karena itu diperlukan pengolahan yang sebaik-baiknya agar kinerja sumber daya manusia yang ada dapat bekerja secara efektif dan efisien, agar tercapainya tujuan yang diharapkan sehingga hidup karyawan akan terjamin (Farizki, 2017).

Wibowo (2014:3) menyatakan bahwa Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan tanggungjawabnya. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Jadi bila kinerja pegawai baik maka kinerja

organisasi akan baik juga karena kinerja keorganisasional tergantung dari kinerja individu dan kelompok.

Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hasibuan (2013) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Moehariono (2012) “Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Kinerja karyawan dapat dinilai dengan menggunakan beberapa indikator seperti kualitas kerja karyawan, kuantitas atau pencapaian target yang telah ditentukan, penyelesaian tugas yang telah ditentukan, tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diberikan, dan bagaimana karyawan memelihara dirinya sendiri. Hassan dkk., (2015). Sehubungan dengan hal tersebut, suatu perusahaan hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawannya, karena akan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain seperti motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya dorongan keinginan dari dalam diri karyawan untuk bisa bekerja dengan maksimal. Motivasi merupakan keinginan atau dorongan positif yang diperoleh karyawan dari pimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya sedangkan disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk

mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Sedarmayanti 2013). Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk berbuat dan bertindak. Menurut Hasibuan (2007) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Rivai (2009) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang visible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Hasibuan (2010) kita akan mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Falah dkk., (2017), Sidanti (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputri 2019) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Menurut Siagian (2009) disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki

dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2009) disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Rivai (2013:444) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian oleh Sasilia (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Satedjodan, 2017) dan Falah dkk (2017) menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja dalam hal ini berbicara tentang mengenai jam kerja karyawan, dimana masih banyak karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai jam kerja perusahaan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2013) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Heizer dan Render (2015) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas

pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013). Sunyoto (2012) mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Wijayanto (2012) mengartikan lingkungan kerja adalah internal stakeholders merupakan kelompok atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya internal stakeholders adalah anggota dari organisasi, di mana para manajer memiliki tanggung jawab atas kepentingan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi menurut Sidanti (2015) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Kaori Group, Kaori Group memulai usaha dua tahun 2010 di sebuah garase rumah. Tahun 2010-2013 merupakan masa pengembangan usaha dua Kaori. Kaori Group tidak hanya berkiprah di usaha dua, Kaori Group juga merambah usaha air minum kemasan, beras sehat, gula, parfum, dan suvenir dll. Dari lima divisi usaha Kaori, dua pasupati merupakan produk unggulannya karena punya kelebihan dari dua lain. Tidak hanya untuk sembahyang, tapi untuk manfaat lain. Kaori Group hadir di tengah masyarakat Bali untuk mewujudkan produk Bali yang bisa mendunia dengan daya saing tinggi di era globalisasi. Membawa misi untuk melibatkan komponen masyarakat agar dapat berperan aktif memakai produk lokal dan mencintai produksi dalam negeri yang tentunya tidak kalah dengan produk luar diiharapkan hal ini dapat membantu perputaran ekonomi yang ada di masyarakat kita sendiri. Lahir dari sebuah aktivitas kecil digarase rumah yang dimanfaatkan untuk belajar membuat

Dupa kini Kaori Group berkembang menjadi perusahaan yang memiliki diversifikasi layanan produk untuk masyarakat.

Kaori Group terbilang sudah cukup berkembang tetapi masih ada permasalahan-permasalahan kinerja karyawan yang timbul di Kaori Group dari motivasi kinerja kurangnya tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, kurangnya disiplin kerja terhadap ketepatan waktu yang sudah ditentukan perusahaan, selain itu kurangnya udara dan penerangan di ruang karyawan karena sebab itu karyawan jadi kurang nyaman dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

**Tabel 1.1**

**Presentase Capaian Kaori Target Penjualan Dupa Tahun 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Target Penjualan (Bungkus)</b>	<b>Realisasi Penjualan (Bungkus)</b>	<b>Presentase</b>
Januari	5000	5100	102%
Februari	5000	4578	92%
Maret	5000	4900	98%
April	5000	5000	100%
Mei	5000	4600	92%
Juni	5000	4782	96%
Juli	5000	4788	96%
Agustus	5000	3766	75%
September	5000	3790	76%
Oktober	5000	4100	82%
November	5000	4432	89%
Desember	5000	4390	88%
	<b>Rata - Rata Penjualan</b>	4518.833333	90%

Sumber : Kaori Goup Ubud Gianyar (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa penjualan dupa pada Kaori Group Ubud sangat fluktuatif dimana penurunan tertinggi terjadi pada bulan Juli ke Agustus sebanyak 20%. Selama Tahun 2019 Kaori Group Ubud hanya mampu merealisasikan penjualan dupa sebesar 90%. Hal ini tentunya mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada Kaori Group Ubud masih belum maksimal. Banyak

faktor yang mempengaruhi mengapa kinerja karyawan pada Kaori Group Ubud mengalami penurunan diantaranya karena motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan, ditemukan bahwa karyawan pada Kaori Group Ubudmasih memiliki motivasi yang rendah karena merasa bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan gaji yang didapatkan oleh karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan kurang semangat dalam bekerja sehingga tidak maksimal dalam menyelesaikan tugasnya. Selain motivasi, disiplin kerja yang rendah juga ditunjukkan oleh para karyawan Kaori Group Ubud. Banyak karyawan yang sering datang terlambat dengan berbagai alasan mulai dari sakit, ada upacara agama, hujan, dan lainnya. Keterlambatan kerja yang sering dilakukan karyawan menyebabkan pekerjaan tidak bisa selesai tepat waktu seperti yang biasanya karyawan mampu memproduksi 300 bungkus dupa perhari karena banyak yang terlambat hanya bisa mampu menyelesaikan produksi sebanyak 250 bungkus perharinya. Jika hal ini terus dibiarkan tentunya akan berdampak pada penurunan penjualan perusahaan. Faktor lingkungan kerja juga turut menjadi penentu bagaimana kinerja dari karyawan. Pada Kaori Group Ubud, lingkungan kerja di perusahaannya tergolong belum terlalu nyaman sebab kurangnya ventilasi udara menyebabkan karyawan merasa panas dan tidak nyaman dalam bekerja. Selain itu ruangan yang kurang terbuka menyebabkan banyak karyawan mengalami batuk saat bekerja akibat dari abu dupa yang berterbangn saat proses produksi. Hal ini tentunya juga sangat mengganggu pegawai saat bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas dan fenomena di tempat penelitian beserta hasil temuan yang berbeda, maka penelitian ini dilakukan dengan mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Studi Pada Kaori Grup Gianyar.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka diajukan beberapa rumusan masalah yang ingin diungkapkan :

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kaori?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kaori?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kaori?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

- 1) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Kaori.
- 2) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kaori.
- 3) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan Kaori.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan merupakan kesempatan bagi mahasiswa untuk menerapkan teori-teori yang telah diterima di bangku kuliah kedalam hal praktis yang ada di dalam perusahann.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan perusahaan dalam pemberian motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 3. Bagi Lembaga dan Fakultas

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan bacaan di perpustakaan sehingga dapat dipergunakan sebagai frensi bagi penelitian sejenisnya.

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

#### 1) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

#### 2) Bagi Akademis dan universitas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan literatur atau referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

### **1.4.2. Secara praktis**

#### 1) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk memperbaiki sistem motivasi karyawan, disiplin karyawan, dan lingkungan kerja karyawan perusahaan.

## 2) Bagi Penulis

Penelitian ini mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis seputar masalah yang diteliti, sehingga memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kaori Group Ubud Gianyar.

## 3) Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai tambahan informasi dan masukan yang dapat membantu peneliti lain dalam penelitian dibidang atau masalah yang sama, serta mampu menanbah wawasan bagi yang membacanya.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Grand Theory (Goal Setting Theory)***

*Goal setting theory* merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke, 1978. Menurut goal setting theory, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seseorang individu mendapat informasi yang jelas untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakan dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. *Goal setting* bisa bekerja sebagai proses motivasional karena *goal setting* bisa menciptakan diskrepansi antara *performance* saat ini dengan *performance* yang diharapkan. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011).

Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2009). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah

seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konskuensi kerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

## **2.2 Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja bukan hanya menyangkut produktivitas dan hasil kerja karyawan saat ini, namun juga terdapat unsur pencatatan hasil kerja karyawan dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja karyawan dan perbaikan yang harus dilakukan agar dimasa mendatang lebih baik (Yudingsih, 2016). Norianggono dan Hamid (2014) mengartikan bahwa kinerja yaitu perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan itu sendiri. Hal tersebut diperjelas oleh pernyataan Iqbal (2014) mengartikan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan 12 tugasnya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan dan diberikan kepada karyawan.

Menurut Rivai (2014:14) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang 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 diberikan atau dibebankan kepada karyawan serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja pegawai yang meningkat dapat dilihat dari peningkatan prestasi atas keberhasilan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan.

### **2.2.1 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2013:547) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) **Kebutuhan pelatihan dan pengembangan**

Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

- 2) **Meningkatkan prestasi kerja**

Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai

karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

3) Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

Pengukuran kinerja menurut Wirawan (2015), adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang ditentukan dalam perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Setiap karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai ketentuan.

4. Kehadiran

Setiap karyawan harus memenuhi absensi atau kehadiran sesuai waktu yang ditentukan dalam pekerjaannya.

5. Kemampuan

Kemampuan bekerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama. Sehingga dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja keras yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dalam sebuah organisasi.

## Indikator Kinerja Karyawan

### 2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

#### 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja yaitu seberapa baik karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas kerja merupakan suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya. Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan dan kerapian. Kualitas kerja sangat erat dikaitkan dengan kinerja. Apabila karyawan didalam melakukan aktifitasnya memiliki kualitas yang baik termasuk mutu kerja dan hasil yang dicapai maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut dapat menjadi produktif dan mencapai kinerja yang baik dan akan berdampak pada prestasi kerja.

#### 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan dan ketepatan kerja setiap masing-masing karyawan. Selain itu kuantitas dapat dikatakan sebagai jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hasil kerja karyawan dapat dilihat dari penggunaan waktu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Dengan demikian jika kuantitas kerja karyawan tinggi maka kinerjanya juga baik, sehingga kuantitas kerja erat kaitanya denga kinerja karyawan.

#### 3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau minim kesalahan, pelaksanaan tugas merupakan sebuah kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu organisasi secara terstruktur dan mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai suatu tujuan, maka organisasi harus ada pelaksanaan yang merupakan proses kegiatan yang berkesinambungan sehingga dapat mencapai tujuan dengan mudah. Peran karyawan sangatlah penting disini karena tugas yang dibebankan oleh perusahaan harus dikerjakan semaksimal mungkin karena berpengaruh pada pencapaian kinerja karyawan.

#### 4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan yaitu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap bidang pekerjaan yang ditekuni pasti dituntut untuk tanggung jawab dalam pelaksanaannya. Tanggung jawab tersebut akan menentukan nilai kepercayaan dalam sebuah perusahaan kepada karyawannya. Jika seorang karyawan diberi tanggung jawab yang besar, tentu saja dapat dipastikan bahwa perusahaan mempercayai dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan pada karyawan akan berdampak pada kinerja yang akan menjadi baik.

### **2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Ibid dalam Hesti Yolanda (2018) indikator kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu:

### 1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

### 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit.

### 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan.

### 4. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi.

### 5. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

## 2.3 Motivasi (X1)

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan atau energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan sesuatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Menurut Almustofa (2014) Motivasi kerja merupakan

penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan. Iqbal, (2014) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Sedang Sidanti, (2015) berpendapat *motivation* berasal dari kata Latin yakni *movere*, yang bearti „bergerak“, *to move*. Arti dari motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati diri seseorang (Sulastri & Suhardi, 2017). Motivasi diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Sidanti,2015).

### 2.3.1 Teori Motivasi

#### a. Teori Kebutuhan

(Hierarki) Menurut Maslow yang dikutip Malayu S.P. Hasibuan (2009:154) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

##### 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

##### 2) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan

pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja

3) Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*Affiliation or acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, yang selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

4) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan

kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

#### b. Teori Prestasi

Mc. Clelland's Achivement yang dikutip (Malayu S.P Hasibuan, 2009:162-163) berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan-dorongan motivasi-seseorang dari situasi serta peluang yang tersedia peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :

1. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat.
2. Harapan keberhasilan.
3. Nilai insentif yang terlekat dengan tujuan.

Hal- hal yang memotivasi orang adalah :

1. Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*).

Merupakan daya penggerak yang mendorong memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu *need for achievement* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal

2. Kebutuhan akan kerja sama (*Need for affiliation*).

Kebutuhan akan kerja sama *need for affiliation* menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, *need for affiliation* ini akan merangsang gairah bekerja pegawainya.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*).

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. *Need for power* merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia lebih ingin berkuasa akan menimbulkan persaingan.

### **2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Siagian, 2011), seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu:

#### 1) Karakteristik biografi yang meliputi:

- a. Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu ketrampilan tugas
- b. Jenis kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- c. Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.
- d. Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya

tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.

- e. Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

## 2) Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

## 3) Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

## 4) Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

## 5) Nilai-nilai yang dianut

Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.

#### 6) Sikap

Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

#### 7) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya.

#### 8) Kemampuan

Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetitif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menghadapi masalah.

Menurut teori (Siagian, 2011), motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang internal maupun eksternal, sebagai berikut:

- 1) Faktor internal yaitu faktor yang timbul dari dalam diri karyawan antara lain: persepsi, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.
- 2) Faktor eksternal yaitu faktor yang timbul dari luar diri karyawan antara lain: jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Interaksi positif antara kedua kelompok tersebut pada umumnya menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi. Menurut Herzberg (dalam Munandar, 2010), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

- 1) Faktor intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa:
  - a. Pekerjaan itu sendiri (the work it self), berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
  - b. Kemajuan (advancement), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
  - c. Tanggung jawab (responsibility), besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
  - d. Pengakuan (recognition), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
  - e. Pencapaian (achievement), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.
- 2) Faktor ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup :
  - a. Administrasi dan kebijakan perusahaan, tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
  - b. Penyeliaan, tingkat kewajaran penyelia dirasakan yang oleh tenaga kerja

- c. Gaji, kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
- d. Hubungan antar pribadi, tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.
- e. Kondisi kerja, tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

### 2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi dapat dipakai menurut Maslow dalam Mangkunegara (2016) antara lain:

#### 1) Kebutuhan psikologi

Kebutuhan psikologi adalah kebutuhan-kebutuhan utama, berdasarkan esensial yang harus dipenuhi manusia dalam mempertahankan diri sebagai makhluk hidup, kebutuhan psikologi seperti: udara, pakaian, tempat tinggal atau penginapan, makan, minum, istirahat, dan pemenuhan seksual. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan, seperti: pengondisian udara dan cahaya, gaji dan upah (lebih besar atau sama dengan upah regional, UMR) kafetaria (penyediaan minuman dan makanan).

#### 2) Kebutuhan akan keamanan

Kebutuhan akan keamanan ini mulai mendominasi kebutuhan manusia, apabila kebutuhan psikologi cukup terpenuhi. Kebutuhan akan keamanan ini berkaitan dengan rasa aman dan proteksi diri, ancaman atau gangguan dari luar. Kebutuhan akan keamanan ini mencakup: keselamatan, keamanan, perlindungan, stabilitas dan kompetensi.

Faktor-faktor khusus yang harus dipenuhi seperti peningkatan gaji dan upah, kesejahteraan, keselamatan kerja, dan kondisi kerja.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, bersahabat dan mencintai dan dicintai orang lain. Berkelompok pada dasarnya menjadi keinginan manusia. Karena manusia adalah makhluk sosial yang menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari tiga kelompok, diantaranya:

- a. Kebutuhan sebagai anggota suatu kelompok atau rasa diterima dalam kelompoknya
- b. Kebutuhan perasaan ingin dihormati, karena manusia merasa dirinya penting
- c. Kebutuhan akan perasaan kemajuan, karena tidak seorangpun menyenangi kegagalan

4) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan ini kaitannya dengan keinginan manusia, dihargai dan dihormati orang lain sesuai kemampuan yang dimiliki, dan ingin punya status, pengakuan, serta timbulnya prestise karena prestasi yang dimiliki, akan tetapi tidak selamanya demikian. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh organisasi, seperti: kreatifitas, gelar, prestise dalam pekerjaan, dan kemajuan dalam organisasi.

5) Kebutuhan akan aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri menggunakan kemampuan, kecakapan, ketrampilan dan potensi untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan yang sulit dicapai orang lain. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan organisasi, seperti: tugas yang menantang, kreatifitas, kemajuan dalam organisasi, prestasi dalam pekerjaan.

#### **2.4 Disiplin Kerja (X2)**

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin adalah fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan. Sutrisno (2016:86), berpendapat bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja yaitu kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang atau individu yang dilandasi kesadaran dalam menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja

merupakan sikap seseorang atau individu yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.

#### **2.4.1 Faktor – Faktor Disiplin Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan Hasibuan (2009:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan.

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

2) Kepemimpinan

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

3) Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4) Sanksi hukum.

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

5) Pengawasan.

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

#### **2.4.2 Indikator Disiplin Kerja**

Hasibuan (2016) merumuskan indikator yang digunakan sebagai ukuran disiplin kerja yaitu :

1) Ketepatan waktu dalam menjalankan aktivitas

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

2) Sanksi hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan

Sanksi hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan tujuannya guna memelihara keamanan dan kenyamanan bekerja, perusahaan menetapkan sejumlah aturan tertentu yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Bila ada pihak yang melanggar, maka perusahaan berhak untuk menjatuhkan sanksi.

3) Tanggung jawab yang tinggi

pengertian mengenai tanggung jawab adalah kesadaran seseorang terhadap perbuatan maupun perilaku yang secara sengaja itu meskipun tidak sengaja memperlakukannya.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Taat terhadap peraturan-peraturan kantor merupakan salah satu ciri pegawai memiliki disiplin kerja yang baik.

## **2.5 Lingkungan Kerja (X3)**

Menurut Almustofa (2014) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan efektif. Menurut Sedarmayati (2017) definisi lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang telah diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Untuk menunjang kinerja karyawan agar lebih bersemangat dalam berkerja Nuraini (2013:97). Menurut Yudiningsih (2016) lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

### **2.3.1 Faktor – Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2017) menyatakan yang termasuk kedalam faktor – faktor lingkungan kerja fisik yaitu antara lain sebagai berikut:

1) Tata Ruang

Tataruang yang rapi akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan memberikan kenyamanan bagi nasabah yang akan melakukan transaksi.

2) Penerangan

Penerangan dalam suatu lingkungan kerja ditentukan oleh intensitas cahaya, dimana penerangan lingkungan kerja harus diatur cukup dan sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukan.

3) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan membuat seorang karyawan berkerja dengan senang dan lebih semangat. Untuk menjaga kebersihan hendaknya setiap karyawan harus ikut bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan lingkungan tempat mereka berkerja.

4) Sirkulasi Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Sirkulasi yang baik akan memberikan kesegaran fisik kepada pekerja, sehingga semangat dan gairah kerja muncul.

5) Pewarnaan

Masalah warna juga merupakan salah satu faktor dalam lingkungan kerja tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah ini. Warna dapat mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya,

dimana warna dari suatu ruangan kerja dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja.

6) Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain keamanan di dalam lingkungan kerja, keamanan diluar lingkungan perusahaan juga harus dijaga sehingga tidak menimbulkan kegelisahan saat bekerja.

7) Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan karena dengan adanya kebisingan ini dapat mengganggu konsentrasi karyawan saat menyelesaikan pekerjaannya.

8) Musik

Musik yang mengalun menimbulkan suasana gembira, nyaman, dan tenang karena musik berpengaruh pada kejiwaan seseorang. Bila musik yang didengarkan menyenangkan akan timbul suasana gembira yang akan mengurangi kelelahan dalam bekerja dan akan memberikan semangat kerja.

### 2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Sedamaryanti (2013:26) merumuskan indikator yang digunakan sebagai ukuran lingkungan kerja yaitu:

1) Adanya penerangan atau pencahayaan yang baik ditempat kerja

Jika tidak ada penerangan yang mencukupi, maka suasana ruangan akan terlihat muram. Selain itu karyawan bisa terbawa suasana tersebut

dan malah malas-malasan. Dengan kondisi itu, maka sebaiknya siapkan penerangan sebaik mungkin agar bisa membuat karyawan lebih optimal dalam bekerja.

2) Suhu udara yang membuat nyaman tempat kerja

Sirkulasi udara yang baik memang diperlukan agar bisa menunjang fisik karyawan. Selain itu, suhu udara di dalam ruangan juga harus diperhatikan. Jangan sampai terlalu panas ataupun terlalu dingin karena pastinya bisa mempengaruhi kinerja karyawan juga.

3) Desain warna ruangan yang nyaman

warna yang ada di sebuah ruangan pasti mempengaruhi suasana dan kinerja karyawan di dalamnya. Demi bisa mendapatkan suasana yang tepat, maka penggunaan warna yang lembut di lingkungan kerja terbilang wajib, khususnya di bagian warna dinding ruang kerja.

4) Adanya ruang gerak yang diperhitungkan

Karyawan harus bisa memiliki ruang gerak yang baik di ruangan kerja. Jangan sampai terlalu banyak ruang di dalam ruangan tersebut. Jika terlalu banyak, maka ruang gerak akan terbatas dan tidak dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan.

5) Keamanan ditempat kerja

Keamanan ditempat kerja adalah kondisi dimana kita merasa diri kita dihargai, merasa aman, senang dan tidak ada beban pikiran. Keamanan perlu didapatkan setiap karyawan ditempat kerja masing-masing, karena bila tidak nyaman, sesuatu yang dikerjakan tidak akan menjadi maksimal hasilnya.

## 2.6 Penelitian sebelumnya

Penelitian (Falah dkk, 2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Penelitian (Yudiningsih dkk, 2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Buleleng menggunakan alat analisis path analisis dengan sampel berjumlah 60 orang. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada (RSUD) Kabupaten Buleleng. Selanjutnya terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada (RSUD) Kabupaten Buleleng.

Penelitian (Sidanti, 2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Madiun menggunakan alat analisis agresi linear berganda dengan jumlah sampel sebanyak 49 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan mengenai pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa faktor Disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan faktor Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Penelitian ini mengacu kepada penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Putri (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh

Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada The Medeline Hotel Bengkulu. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan The Medeline Hotel Bengkulu. Selanjutnya terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan The Medeline Hotel Bengkulu.

Peneliti Sasilia (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Polowijen dan Puskesmas Mulyorejo Malang menggunakan cross sectional dengan sampel sebanyak 30 orang. Hasil dari penelitian tersebut terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Polowijen dan Puskesmas Mulyorejo Malang.

Peneliti Sembiring (2020) dengan judul Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.