

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan organisasi di era globalisasi saat ini semakin pesat maka membuat persaingan di suatu organisasi pun semakin ketat. Sumber Daya Manusia berperan penting dalam persaingan bisnis saat ini. Dikatakan bahwa perusahaan dengan adanya sumber daya manusia yang baik akan dapat bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan faktor yang paling penting di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan dibutuhkan di dalam proses operasional perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam sebuah perusahaan maupun organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan perusahaan, organisasi ataupun kelembagaan dapat tercapai.

Keberhasilan suatu perusahaan memerlukan manajemen yang baik dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut, hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan, yaitu sumber daya manusia. Sehingga dalam menghadapi persaingan tersebut perusahaan harus mempunyai strategi khusus agar tidak kalah dalam persaingan di dunia bisnis. Salah satu strategi tersebut dengan meningkatkan sumber daya manusia, maka dari itu peran dari sumber daya manusia sangat penting untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu

perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri Robbins (2018). Sebuah perusahaan juga tentu tidak akan pernah dapat menjalankan fungsinya apabila tidak memiliki karyawan. Maka tidak heran apabila masing-masing perusahaan mendambakan karyawan dengan kinerja yang maksimal. Keberhasilan dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi karena dengan kinerja karyawan yang baik maka kinerja organisasinya pun akan semakin baik pula sehingga pada akhirnya mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan, tetapi apabila kinerja menurun maka akan membuat perusahaan semakin sulit dalam mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya dalam instansi. Lebih lanjut, kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dalam ukuran kinerja secara umum meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan perencanaan kerja (Sutisna, 2012). Menurut Sedarmayanti (2011) kinerja sangatlah berharga karena bisa juga dikatakan sebagai dukungan strategi jangka panjang serta untuk penilaian, mengontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan. Dalam arti lain kinerja (*performance*) yang berarti hasil kerja seseorang pekerja merupakan sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan

individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar dan persyaratan atribut yang disepakati.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan maupun hubungansesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik tidak bisa diabaikan begitu saja, karena lingkungan non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Virgiyanti,2018). Perusahaan hendaknya dapat menciptakan hubungan yang baik antar para pekerja di perusahaan, karena dapat mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama.Menurut Hendry,(2017) apabila kondisi lingkungankerja di dalam perusahaan itu baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja di dalam perusahaan itu buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian Virgiyanti (2018) dan Fitria (2017) menemukan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2019) menemukan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Namun berbeda dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriani (2018) dan Arista (2017) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja non fisik, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu etos kerja. Menurut Moeheriono (2014) etos kerja adalah semangat kerja atau selera kerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap karyawan karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap karyawan, jika tidak, organisasi akan sulit berkembang. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja yang tinggi.

Menurut Hadiansyah, dkk. (2017) Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya. Etos kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, sehingga etos kerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula tentunya akan berpengaruh signifikan terhadap kemajuan lembaga/ instansi tempat bekerja. Karyawan yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi Etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Hasil penelitian Nurjaya, dkk. (2021) dan Suparman, dkk. (2019) menemukan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Yantika (2018) menemukan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yasdianto (2020) dan Timbuleng (2015) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan Rivai (2011). Menurut Sastrohadiwiryono (2003), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Vuspasari (2011) disiplin kerja yang tinggi dan optimal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan langsung atau tidak langsung. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang bermutu serta mampu melaksanakan tugas dengan baik yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan disiplin kerja.

Hasil penelitian Handayani.,dkk (2020) dan Syafrina,(2017) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Lubis.,dkk (2020) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Namun berbeda dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwikristianto (2017) dan Suriati (2017) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Saraswati konveksi desa guwang merupakan sebuah perusahaan garmen yang bergerak dibidang pembuatan kaos oleh-oleh khas bali yang biasanya dipasarkan di pasar tradisional maupun pasar modern yang ada di bali. Saraswati konveksi kurang lebih memiliki 50 orang karyawan yang tentu saja harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik demi mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan. Beberapa hasil pengamatan serta prasurey yang telah dilakukan peneliti, masih banyak ditemukan hal – hal yang menyebabkan kinerja perusahaan ini masih belum maksimal, belum maksimalnya kinerja perusahaan ini diindikasikan oleh beberapa aspek kinerja karyawan. Adanya identifikasi berbagai indikator-indikator permasalahan yang dapat diperoleh sebagai berikut: Berdasarkan observasi yang dilakukan pada saraswati konveksi desa guwang pada tahun 2021 dapat dilihat di mana data kinerja karyawan bisa dilihat dari data pendapatan. Data pendapatan dapat

disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 menunjukkan pendapatan selama tahun 2021 pada saraswati konveksi desa guwang, dapat dilihat terjadinya fluktuasi (naik turun) volume pendapatan pada saraswati konveksi desa guwang dengan total rata-rata persentase 80% dimana persentase tersebut belum terbilang persentase yang bagus karena tidak mencapai 100%.

Tabel 1.1
Data Pendapatan Saraswati Konveksi Guwang
Tahun 2021

No.	Bulan	Target(Rp)	Realisasi (RP)	Persentase
1	Januari	Rp.1.000.000.000	Rp.1.227.037.000	123%
2	Februari	Rp.1.000.000.000	Rp.1.212.449.000	121%
3	Maret	Rp.1.000.000.000	Rp.1.263.103.000	126%
4	April	Rp.1.000.000.000	Rp.815.871.000	82%
5	Mei	Rp.1.000.000.000	Rp.601.936.000	60%
6	Juni	Rp.1.000.000.000	Rp.617.000.000	62%
7	Juli	Rp.1.000.000.000	Rp.548.764.000	55%
8	Agustus	Rp.1.000.000.000	Rp.686.810.000	69%
9	September	Rp.1.000.000.000	Rp.611.693.000	61%
10	Oktober	Rp.1.000.000.000	Rp.788.100.000	79%
11	November	Rp.1.000.000.000	Rp.638.930.000	64%
12	Desember	Rp.1.000.000.000	Rp.627.993.000	63%
	Total	Rp.12.000.000.000	Rp.9.639.686.000	80%

Sumber: Saraswati konveksi Desa Guwang (2021)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada bulan Januari-Desember 2021, penjualan yang melebihi target penjualan hanya bulan Januari sampai Maret, sedangkan bulan mulai April sampai Desember belum ada satupun penjualan yang memenuhi target penjualan. Jumlah penjualan tertinggi terdapat pada

bulan maret dengan total penjualan Rp.1.263.103.000 (126%), permasalahan mulai terlihat ketika memasuki tutup buku bulan April. Di mana pada bulan April penjualan menurun drastis menjadi Rp.815.871.000 (82%). Penurunan penjualan tersebut menurun hingga 44%, di mana penurunan tersebut dapat mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja karyawan pada Saraswati Konveksi desa Guwang. Bulan-bulan berikutnya penjualan pada Saraswati Konveksi desa Guwang mulai tidak pernah mencapai target yang diinginkan. Selain tidak mencapai target, penjualan juga terlihat tidak stabil, di mana penjualan terus naik turun.

Untuk kondisi lingkungan kerja non fisik yang ditemukan pada Saraswati Konveksi adalah para karyawan kurang menjalin hubungan dengan akrab antar sesama karyawan dan juga diantara para karyawan masih merasakan adanya hubungan yang kurang harmonis dengan beberapa karyawan yang lainnya dan mereka hanya berfokus untuk mengerjakan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan tanpa berusaha mengenal dekat para karyawan lain agar memudahkan dalam bekerja.

Demikian halnya dengan rendahnya etos kerja karyawan pada Saraswati Konveksi Desa Guwang disebabkan adanya prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang, tidak adanya kontribusi dari diri karyawan untuk kemajuan organisasi, dan perasaan jika pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak dapat mewujudkan cita-cita yang diinginkan dan mereka juga dituntut untuk memiliki kesadaran akan tanggung jawab mengenai semangat etos kerja, bahkan para karyawan mulai bersikap acuh terhadap tugas pokok yang ada.

Dalam pengukuran disiplin kerja dipakai jumlah absensi atau ketidakhadiran. Berdasarkan hal tersebut, maka akan terlihat tingkat disiplin kerja karyawan yang dinyatakan dalam jumlah absensi. Jumlah hari kerja maupun jumlah hari absen terhadap karyawan yang tidak hadir dapat disajikan pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Presentase Ketidakhadiran Karyawan Saraswati Konveksi
Tahun 2021

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruhnya	Jumlah Ketidakhadiran				Presentase Ketidakhadiran Karyawan (%)
					Alph a	Ijin	Sakit	Total	
1	Januari	50	26	1040	12	20	8	40	3.85
2	Februari	50	23	920	8	10	6	24	2.61
3	Maret	50	25	1000	11	9	5	25	2.50
4	April	50	26	1040	7	11	4	22	2.12
5	Mei	50	25	1000	9	12	9	30	3.00
6	Juni	50	25	1000	10	15	7	32	3.20
7	Juli	50	26	1040	10	7	9	26	2.50
8	Agustus	50	25	1000	6	8	6	20	2.00
9	September	50	26	1040	8	10	4	22	2.12
10	Oktober	50	26	1040	5	12	5	22	2.12
11	November	50	25	1000	7	15	9	31	3.10
12	Desember	50	26	1040	4	4	6	14	1.35

Sumber. Saraswati konveksi Desa Guwang (2021)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Januari dan Juni yaitu masing-masing 3,85% dan 3,20%. Hal ini karena adanya pengaruh banyaknya hari libur sehingga banyak diantara karyawan yang memperpanjang hari libur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan tingkat absensi yang cukup tinggi pada karyawan, ini berarti tingkat kedisiplinan kerja karyawan sangat rendah dan masih banyak karyawan yang terbiasa untuk terlambat hadir dalam bekerja, ketidakdisiplinan karyawan pada kehadiran tersebut lama-kelamaan dapat menjadi kebiasaan yang tidak

baik dalam bekerja. Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian bervariasi maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saraswati Konveksi Desa Guwang”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada saraswati konveksi desa Guwang ?
- 2) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada saraswati konveksi desa Guwang ?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada saraswati konveksi desa Guwang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari proses penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Saraswati Konveksi desa Guwang
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Saraswati Konveksi desa Guwang
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Saraswati Konveksi desa Guwang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat – manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang terkait dengan lingkungan kerja non fisik, etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan lingkungan kerja non fisik, etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Grand Theoryy

2.1.1 Goal Setting Theory

Grand Theor dari penelitian ini adalah *Goal setting theory*. Goal Setting Theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya

kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana,2017: 11).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam Batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*. Mengacu pada Locke's model (Arsanti, 2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi ndan melakukantindakan sesuai yang direncanakan. Dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap goal nampaksecara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada

higher performance dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals* rendah, *high commitment* membatasi performance. Ginting dan Ariani dalam Matana (2017:11) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pengertian kinerja menurut beberapa ahli yaitu: Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”. Sedangkan menurut Dessler yang dialih bahasakan oleh Rahayu (2009), menyatakan bahwa: “Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat”. Sama halnya Sedarmayanti (2013:50), menyatakan bahwa: “*Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja

atau unjuk kerja atau penampilan kerja”. Dari beberapa pendapat ahli, penulis menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan perannya di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang efektif adalah mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, semakin baik seorang pegawai memenuhi sasaran dan standar yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena dapat menentukan keberhasilan perusahaan merealisasikan berbagai tujuannya, hal tersebut disebabkan karena karyawan merupakan orang yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta melakukan pengendalian terhadap berbagai aktivitas perusahaan. Karyawan yang kompetitif, mustahil perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis (2006:113), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu :

a) Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan

demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup.

b) Tingkat usaha yang dicurahkan

Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.

c) Dukungan organisasi

Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:75) mengemukakan terdapat 4 indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

a) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap

pegawai itu masing-masing karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

c) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban.

2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

1) Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik tidak bisa diabaikan begitu saja, karena lingkungan non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Virgiyanti,2018). Perusahaan hendaknya dapat menciptakan hubungan yang baik antar para pekerja di perusahaan, karena dapat mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. (Hendry,2017) Apabila kondisi lingkungan kerja di dalam perusahaan itu baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja di dalam perusahaan itu buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik ialah segala bentuk hubungan kerjasama antara atasan, bawahan ataupun dengan sesama rekan kerja untuk bisa saling menghormati dan saling mengkomunikasi dengan baik, agar bisa memberikan keharmonisan antar pekerja dalam perusahaan.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Mangkunegara (2015) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik meliputi :

a) Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b) Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d) Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.

3) Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator lingkungan kerja non fisik oleh DeStefano 2018:336) yaitu:

a) Prosedur Kerja

Merupakan rangkaian tata pelaksanaan kerja diatur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b) Standar kerja

Merupakan persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seseorang karyawan.

c) Pertanggung jawaban supervisor

Yaitu untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil.

d) Kejelasan tugas

Yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.

e) Sistem penghargaan

Adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.

f) Hubungan antar karyawan

yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

2.1.4 Etos Kerja

1) Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah semangat kerja atau selera kerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya (Moehariono,2014). Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap karyawan karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap karyawan, jika tidak, organisasi akan sulit berkembang. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Individu atau kelompok masyarakat dapat dinyatakan memiliki etos kerja yang tinggi.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas,maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah ciri atau karakter semangat bekerja dari diri seseorang untuk mengembangkan suatu organisasi atau dengan kata

lain etos kerja adalah sesuatu yang harus dimiliki setiap orang yang bukan hanya untuk mengembangkan organisasi, melainkan juga untuk mengembangkan diri sendiri.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Priansa (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain:

a) Faktor Internal

1) Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap, dan bertindak karyawan pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

2) Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang, karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan.

3) Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini karyawan, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

4) Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berusia di atas 30 tahun

5) Jenis kelamin

Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

b) Faktor Eksternal

1) Budaya

Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

2) Sosial politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

3) Kondisi lingkungan (Geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang

berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil, bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

4) Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakat untuk berkembang dalam kemandirian.

5) Tingkat kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.

6) Perkembangan bangsa lain

Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja Negara lain.

3) Indikator Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011:45) indikator indikator untuk mengukur etos kerja sebagai berikut:

a) Kerja dalam rahmat

Bekerja dengan tulus dan penuh syukur karena bekerja adalah rahmat yang turun dari tuhan. Kita harus bersyukur atas anugerah yang kita terima yang datang dari tuhan bukan dari manusia.

b) Kerja adalah amanah

Bekerja dengan penuh tanggung jawab karena bekerja adalah sebuah amanah yang dititipkan sang pencipta kepada kita. Amanah melahirkan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada kita.

c) Kerja adalah panggilan

Kerja merupakan panggilan agar manusia dapat bekerja tuntas dengan penuh integritas. Integritas adalah komitmen janji yang harus ditepati untuk bekerja dengan tuntas.

d) Kerja adalah aktualisasi

Kerja adalah aktualisasi atau sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab.

e) Kerja adalah ibadah

Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal adalah ibadah. Sehingga bekerja harus dengan serius penuhkecintaan terhadap tuhan karena bekerja adalah ibadah yang harus dikerjakan dengan ikhlas.

f) Kerja adalah seni

Kerja sebagai seni yang mendatangkan kesuksesan dan gairah kerja yang bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif. Sehingga harus bekerja cerdas dengan penuh daya kreativitas.

g) Kerja adalah kehormatan

Kehormatan merupakan struktur yang kuat dalam kehidupan manusia. Kehormatan sama halnya dengan harga diri. Jika kita meremehkan pekerjaan kita, maka hilanglah sebuah kehormatan kita. Seremeh dan serendah apapun pekerjaan kita itu adalah sebuah kehormatan besar.

h) Kerja adalah pelayanan

Kerja merupakan pelayanan agar manusia selalu bekerja paripurna dengan penuh kerendahan hati. Jika seseorang bekerja melayani dengan rendah hati, maka seseorang tersebut akan mempunyai tingkat kemuliaan yang tinggi.

2.1.5 Disiplin Kerja

1) Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai,2011).Menurut Sastrohadiwiryono (2003), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis

serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan dan Dalam pengukuran disiplin kerja dipakai jumlah absensi atau ketidakhadiran.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu yang harus diperhatikan dan dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena kedisiplinan yang tinggi yang dimiliki dari setiap karyawan akan memiliki dampak positif bagi kemajuan organisasi/perusahaan.

2) Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebaisaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin kerja yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Menurut Hasibuan (2017) pada dasarnya ada indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, di antaranya:

a) Tujuan dan kemaampuan

Tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b) Teladan pimpinan

Para pimpinan harus menjadi teladan dan panutan dalam memberikan contoh yang baik karena dengan pimpinan yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

c) Balas jasa

Dengan adanya balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan.

d) Keadilan

Sikap adil dalam pemberian balas jasa maupun hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena mereka selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil.

e) Pengawasan melekat

Pemimpin harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

f) Sanksi hukuman

Pemimpin harus membuat sanksi hukuman kepada siapa saja yang telah melanggar peraturan perusahaan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

g) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang melanggar peraturan sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

h) Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang harmonis, serasi, vertical maupun horizontal. Hubungan vertical disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang harmonis akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

3) Arti penting dan tujuan disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2019) Menyatakan “Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah suatu metode untuk memelihara keteraturan tersebut”. Dengan demikian disiplin kerja sangat diperlukan untuk

menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Sutrisno (2019) tujuan utama disiplin kerja:

- a) Untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.
- b) Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.
- c) Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan dan kemalasan.
- d) Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

4) Pelaksanaan disiplin kerja

Perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

- a. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan.

Disiplin diperlukan untuk mengatur tindakan kolektif, setiap anggota harus mengontrol dorongan hatinya dan bekerja sama untuk kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar mematuhi kode etik yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan, yang bertujuan untuk mencapai tujuan mereka. Saat menerapkan disiplin kerja, aturan dan regulasi perusahaan harus masuk akal dan adil bagi semua karyawan. Selain itu, regulasi tersebut harus dikomunikasikan agar karyawan mengetahui apa yang dilarang dan apa yang tidak (Sutrisno,2016).

5) Indikator disiplin kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2016).indikator disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantaranya adalah :

- a) Taat terhadap aturan waktu

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

- b) Taat terhadap aturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

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

d) Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan di dalam suatu perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan untuk membantu mendapatkan gambaran dalam kerangka berfikir, dan faktor-faktor penting lainnya yang dapat di jadikan sebagai landasan kajian untuk mengembangkan wawasan berfikir peneliti. Berikut ini adalah penelitian terdahulu :

- 1) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Virgiyanti & Bambang Swasto Sunuharyo (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Divisi Fresh PT Trans Retail Indonesia). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel sebesar 36 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan Uji t. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variable lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variable lingkungan kerja fisik.

- 2) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitria Noorainy (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan observasi, kuesioner dan wawancara dengan jumlah sampel sebesar 74 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan Uji t dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja non fisik sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja fisik.
- 3) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lilis Suryani (2019) dengan Judul Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research, dan pengujian hipotesis. Dengan teknik survey, menyebarkan kuesioner dengan skala Likert. Teknik penentuan memakai sampling jenuh dengan 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif dan Hasil yang diperoleh adalah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan

komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel komunikasi.

- 4) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arista (2017) dengan judul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 85 karyawan dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel Kompensasi.
- 5) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Fitriani, Nurlela, Dirarini Suwardi (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK 1 Manokwari. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu berjumlah 31 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Dan hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan variabel lingkungan kerja non fisik, disiplin dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada tahun penelitiannya dan juga penelitian ini menggunakan variabel lain yaitu lingkungan kerja fisik.

- 6) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurjaya dkk (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel etos kerja dan disiplin kerja.
- 7) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suparman, Agus Suhaila, Riris Lestiowati (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur”. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel sebesar 33 karyawan. Uji statistik yang dilakukan meliputi yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisa Linier sederhana. Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi. Dan hasil dari penelitian ini bahwa

etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel etos kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adalah menggunakan regresi linier sederhana karena menggunakan satu variabel bebas.

- 8) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pemkab Bondowoso)”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebesar 104 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang mencakup uji F, uji t, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Dan hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan variabel etos kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan sedangkan perbedaan penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Irsan Yasdianto, Luis Marnisah, Fakhry Zamzam (2020) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen *Asset & Office Management* PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan sampel dalam

penelitian ini adalah 31 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah etos kerja memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dan persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel etos kerja, dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel motivasi dan iklim organisasi sebagai variabel bebasnya.

- 10) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Timbuleng & Sumarauw (2015) dengan judul penelitian “Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado”. Metode pengumpulan data menggunakan interview, observasi dan kuesioner dan Populasi penelitian ini adalah 59 karyawan. Teknik analisis data menggunakan teknik statistic uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner, analisis regresi berganda dengan uji asumsi klasik untuk kelayakan model; uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah etos kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan variabel etos kerja, disiplin kerja dan kinerja

karyawan sedangkan perbedaan penelitian ini menggunakan variabel komitmen organisasi.

- 11) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ananta Dwi Kristanto Satedjo, Sesilya Kempa (2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dan hasil dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan sedangkan perbedaan penelitian ini menggunakan variabel kompensasi.
- 12) Penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh Handayani.,dkk. (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel suasana kerja.

- 13) Penelitian yang dilakukan oleh Lubis.,dkk. (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel motivasi kerja.
- 14) Penelitian yang dilakukan oleh Suriati (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ciomas Adisatwa Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dan teknik sampling yang digunakan adalah stratified porposional random sampling yaitu serebanyak 85 orang karyawan. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah terletak pada tahun penelitiannya dan penelitian ini menggunakan variabel motivasi.
- 15) Penelitian yang dilakukan oleh Nova Syafrina (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka

Fajar Pekanbaru”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas, dan koefisien determinasi. Sedangkan uji hipotesis digunakan uji regresi linear sederhana dan uji t. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah terletak pada tahun penelitiannya.

