

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah berusaha memberikan upaya untuk meningkatkan pelayanan terhadap publik atau masyarakat, membenahan dalam penyelenggaraan pemerintah yang berorientasi pada fungsi pelayanan masyarakat, hendaknya dititik beratkan atau dimulai dari lini terbawah pada pemerintah desa atau kelurahan, karena desa atau kelurahan merupakan pelayanan yang paling dekat dan mudah dijangkau oleh masyarakat dan merupakan pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat garda terdepan. Perbaikan dalam penyelenggaraan pemerintah kelurahan harus dilakukan terutama bagaimana menumbuhkan dan meningkatkan kinerja aparat kantor kelurahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang mau tidak mau harus berupaya meningkatkan kinerjanya secara maksimal (Samsudin, 2021). Dengan mengamati kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih, terdapat sebagian pegawai yang menggunakan waktunya untuk hal-hal kurang produktif, dan beberapa pegawai meninggalkan kantor untuk kepentingan pribadi. Sehingga hal ini mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih.

Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu komponen vital bagi perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional di dalam perusahaan tersebut. Elemen lain, seperti uang, mesin, dan modal tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal, maka sumber daya manusia ataupun pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik (Siahaan & Bahri, 2019). Sumber daya manusia

merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis (Istiani, 2017). Keberadaan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber keunggulan terpenting di dalam sebuah perusahaan, dikarenakan setiap sumber daya memiliki ciri khas tersendiri membedakan antara satu dengan yang lainnya, khususnya dalam kompetensi (Sunarsi, dkk., 2020). Sumber daya manusia dapat juga disebut tenaga kerja, pekerja, karyawan dan potensi manusiawi yang dapat menggerakkan organisasi dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sihaloho & Siregar, 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan perlu mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan untuk memperoleh pencapaian yang telah direncanakan dan ditargetkan oleh perusahaan dalam waktu tertentu (Sihaloho & Siregar, 2019). Manajemen sumber daya manusia (MSDM), adalah seseorang yang menjadi tenaga kerja di dalam organisasi. Seseorang yang berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, dan menjadi perencana, pelaku, dan penentu hubungan organisasi (Budrianto & Ekhsan, 2020). Manajemen Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia (Windri., dkk, 2017). Unsur manusia (*Man*) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus bagaimana proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. MSDM merupakan suatu bidang

manajemen yang mempelajari hubungan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan (Andriani & Widyanti, 2020).

Kinerja merupakan salah satu patokan untuk menilai perkembangan prestasi dari karyawan. Kinerja merupakan hasil dari tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Oleh karena itu kinerja karyawan dapat mempengaruhi kualitas perusahaan (Anggraeni & Rahardja, 2018). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang, yang dilaksanakan dalam tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan keahliannya masing-masing untuk bersama-sama memajukan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum dan etika dalam pelaksanaannya (Anggaradja & Wijaya, 2017). Menurut Mangkunegara (2007), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan akan memberikan informasi sejauh mana kinerja telah dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien (Prasetyo & Marlina, 2019).

Pada dasarnya, seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu performance terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut. Peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja (Sihaloho & Siregar, 2019). Menurut Setiawan (2014), untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator, ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, dan tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan performa

atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

Kelurahan Penatih merupakan salah satu kelurahan yang ada di Kecamatan Denpasar Timur dengan luas Kelurahan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kecamatan. Kelurahan dipimpin oleh seorang Lurah yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Kelurahan merupakan unit pemerintahan terkecil setingkat dengan desa. Tugas pokok kelurahan adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan dan ketertiban umum serta melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh walikota. Jumlah pegawai di kantor Kelurahan Penatih adalah sebanyak 32 orang. Ditinjau dari kebutuhan masyarakat, pelayanan publik menjadi hal mendasar yang menjadi tanggung jawab pemerintah yang pelaksanaannya pada tingkat yang paling rendah adalah di kelurahan atau desa. Sudah menjadi kewajiban bagi kelurahan untuk menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat. Kantor Kelurahan Penatih sangat membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas, diharapkan dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas akan meningkat.

Salah satu indikator yang digunakan untuk melihat kinerja pegawai adalah tingkat kehadiran pegawai. Hasil observasi dan wawancara peneliti dengan Bapak I Wayan Astawa, S.Sn diperoleh informasi bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih belum optimal. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1 menunjukkan rata-rata persentase tingkat absensi kehadiran pegawai Kelurahan Penatih pada tahun 2021 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Persentase Tingkat Absensi Kehadiran Pegawai Kelurahan Penatih,
Denpasar Timur Pada Tahun 2021

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/Bln (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai	Jumlah Kehadiran (hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	$D=B \times C$	E	$F=D-E$	$G=E/F \times 100\%$
Januari	32	20	640	20	620	3,22
Februari	32	19	608	19	591	3,21
Maret	32	22	704	21	684	3,07
April	32	21	672	23	649	3,54
Mei	32	17	544	17	522	3,26
Juni	32	21	672	20	652	3,07
Juli	32	21	672	22	654	3,36
Agustus	32	19	608	18	586	3,07
September	32	22	704	23	681	3,38
Oktober	32	19	608	19	588	3,23
November	32	22	704	20	679	2,94
Desember	32	23	736	24	717	3,35
Jumlah						38,7
Rata-rata						3,22

(Sumber: Kantor Kelurahan Penatih, Denpasar Timur 2021)

Dari Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa persentase tingkat absensi kehadiran pada Kantor Kelurahan Penatih tahun 2021 mengalami fluktuasi dimana tingkat absensi pegawai rata-rata 3,22%. Ini berarti tingkat absensi pegawai tergolong tinggi. Karena menurut Tjok., et al. (2021) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% dan diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja kurang baik. Penyebab tingkat absensi yang tinggi adanya pengaruh dari lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan disiplin kerja.

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana

kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerjanya (Siahaan & Bahri, 2019). Lingkungan kerja menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hasil sistem kerja tidak efektif dan efisien (Siloho & Siregar, 2019). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja baik diluar ruangan maupun di dalam ruangan termasuk yang bersifat fisik atau tidak yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembannya (Budrianto & Ekhsan, 2020). Hal-hal yang berkaitan dengan keseluruhan peralatan atau alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat bekerja, tata cara atau cara kerja serta aturan-aturan kerja baik secara individu maupun kelompok (Tasman., et al, 2021).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pekerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan guna meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau dimana tempat mereka bekerja. Fenomena yang terjadi pada Kantor Kelurahan Penatih yaitu terdapat indikator yang pertama yaitu kurangnya pencahayaan dimana pencahayaan memberikan energi untuk bekerja, kurang baiknya

suhu udara dimana ruangan agak tertutup yang membuat suasana ruang kerja menjadi agak pengap dan kurangnya hubungan sesama rekan kerja yang menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis antara rekan kerja. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Kantor Kelurahan Penatih adapun hasil penelitian sebelumnya yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi, dkk (2020), yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja kurang memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktifitas sehingga waktu kerja digunakan dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja, artinya setiap ada peningkatan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho & Siregar (2019), menyatakan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Artinya bahwa semakin kurang nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurun kinerja karyawan, sebaliknya semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal serupa didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tasman et al., (2021) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan prestasi

kerja. Hasil penelitian diatas juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2020), menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan stimulan. Artinya, dalam hal ini lingkungan kerja untuk kinerja pegawai perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berbalik dengan hasil penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Siahaan & Bahri (2019), menyatakan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, walaupun adanya peningkatan lingkungan kerja belum tentu meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan agar kinerja sumber daya manusia memberikan hasil yang optimal adalah komitmen organisasional yang dinyatakan Adil., dkk (2018) merupakan sikap para karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Keberhasilan dalam mengelola suatu organisasi ditentukan juga dengan keberhasilan dalam mengelola suatu organisasi ditentukan juga dengan keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Tinggi rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan pencapaian kinerja organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, serta dorongan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Anggraeni & Raharja, 2018). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja dengan tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi (Febrina & Syamsir, 2020). Komitmen organisasional merupakan tingkat sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu (Istiani, 2017). Pada beberapa defisini diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan antara karyawan dengan suatu organisasi yang ditandai dengan adanya sikap

kepercayaan dan kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan suatu organisasi. Fenomena yang terjadi pada Kantor Kelurahan Penatih, dimana kemauan pegawai sangat dibutuhkan demi mencapai tujuan suatu organisasi. Kurangnya suatu usaha atau niat baik karyawan untuk berinisiatif dalam menekuni pekerjaannya, Masih ada beberapa pegawai yang mengulur-ulur waktu untuk menyelesaikan tugasnya, kurangnya kesetiaan pegawai yang merupakan suatu bentuk dari loyalitas guna menunjukkan dirinya dalam upaya turut mengembangkan organisasi, dan kurangnya kebanggaan pegawai dalam suatu organisasi yang merupakan bentuk totalitas kerja atau prestasi secara maksimal dalam upaya menunjukkan hasil kerjanya. Adapun beberapa penelitian yang dilakukan oleh Adil, dkk (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasional, maka akan semakin baik dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggapradja & Wijaya (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. INTI. Dapat diartikan bahwa jika komitmen organisasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Lalu penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni & Rahardja (2018), menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Leo Agung Raya, Semarang. Pada penelitiannya menyebutkan, komitmen dipercaya sebagai pendorong untuk mencapai kesuksesan. Bahkan ketika menghadapi suatu masalah dan kesusahan dalam mengerjakan pekerjaannya, seseorang yang memiliki komitmen akan menganggapnya sebagai sebuah tantangan sehingga merasa tertantang untuk selalu berusaha agar dapat mengatasinya dan berusaha menyelesaikannya tugasnya. Ketika seseorang tidak

memiliki komitmen dalam bekerja maka ia dianggap tidak memiliki tanggung jawab dan sulit dipercaya untuk melakukan pekerjaan karena dianggap tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal serupa juga disebutkan pada penelitian yang dilakukan oleh Febrina & Syamsir (2020), menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan meningkatkan komitmen organisasi maka kinerja pegawai akan meningkat. Pada penelitian yang dilakukan oleh Istiani (2017) menyatakan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Artinya, walaupun adanya peningkatan dalam komitmen organisasional belum tentu meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya guna meningkatkan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, Sutrisno (2019) mengatakan disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimana disiplin kerja sebagai sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya (Prasetyo & Marlina, 2019). Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan masing-masing tugas serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya (Sadat., dkk., 2020). Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin baik kinerja yang dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil

yang optimal (Riesata & Pancasasti, 2021). Dapat disimpulkan disiplin kerja yaitu dimana sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Fenomena yang terjadi pada Kantor Kelurahan Penatih yaitu kurangnya mematuhi peraturan dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana pegawai diharuskan mentaati semua peraturan, kurangnya penggunaan waktu secara efektif, kurangnya tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yang diberikan kepada individu, dan kurangnya tingkat absensi dimana menjadi tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Purnawijaya (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. Arah positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sehingga jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan juga sebaliknya, apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Artinya apabila disiplin kerja naik, maka akan menambah kinerja karyawan. Demikian juga sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan turun maka akan mengurangi kinerja karyawan.

Hal serupa senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sadat, dkk (2020), menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. Pada penelitian yang dilakukan oleh Iptian., et al. (2020), juga menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, jika tingkat disiplin kerja rendah maka, semakin rendah juga kinerja karyawan. Pada

penelitian yang dilakukan oleh Prayogi & Lesmana (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Riesata & Pancasasti (2021), menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, walaupun adanya peningkatan disiplin kerja, belum tentu meningkatkan kinerja pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih Kecamatan Denpasar Timur?
2. Apakah Komitmen Organisasional mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih Kecamatan Denpasar Timur?
3. Apakah Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih Kecamatan Denpasar Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dapat dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih Kecamatan Denpasar Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih Kecamatan Denpasar Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih Kecamatan Denpasar Timur.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Kelurahan Penatih Kecamatan Denpasar Timur

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Kantor Kelurahan Penatih dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasional, disiplin kerja dan apa dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih Kecamatan Denpasar Timur.

3. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, komitmen organisasional, disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih Kecamatan Denpasar Timur.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) yang mengatakan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kinerjanya.

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan utama yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya. Sekali seseorang mulai sesuatu seperti (suatu pekerjaan atau proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. 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. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan atau pegawai melakukan aktivitasnya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif

memberikan rasa aman dan nyaman, memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

Menurut Menurut Rivai (dalam Khoiri 2013), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Sedarmayanti (2014), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorang maupun sebagai kelompok.

Definisi lain mengenai lingkungan kerja, menurut Nitisemo (2014) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pekerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan guna meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau dimana tempat mereka bekerja.

2) Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2015) mengemukakan terdapat dua jenis lingkungan kerja, diantaranya:

- a) Lingkungan kerja fisik, dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. yang dimaksud lingkungan kerja yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b) Lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun bawahan.

3) Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya yang tinggi

4) Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan yaitu sebagai berikut:

- a) Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta

dapat terus menjaga bama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

b) Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

c) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

5) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014) lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Pencahayaan, jalannya organisasi tidak dapat dipisahkan dari faktor pencahayaan, begitu pula untuk membantu kondisi kerja memberikan cahaya yang signifikansi. Salah satu faktor penting dalam lingkungan kerja yang dapat memberikan energi untuk bekerja
- b) Suhu udara, tempat kerja bisa terasa menyenangkan jika salah satu komponen yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara di ruang kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi

para eksekutif dengan tujuan agar karyawan dapat memanfaatkan pekerjaan semua kapasitas untuk membuat hasil yang ideal secara bersamaan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

- c) Ruang kerja yang bagus adalah desain ruang kerja yang dapat mencegah gangguan keamanan dan keselamatan kerja untuk semua karyawan yang bekerja didalamnya.
- d) Hubungan antara karyawan dan pimpinan yang baik dapat membentuk lingkungan kerja yang dapat mendorong dan menahan karyawan untuk tetap berada di organisasi.
- e) Hubungan sesama rekan kerja yang baik yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis antara rekan kerja.

2.1.3 Komitmen Organisasional

1) Konsep dan Perilaku Organisasi

Organisasi merupakan suatu perkumpulan orang yang memiliki tujuan bersama untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Perilaku organisasi merupakan pembelajaran tentang suatu sifat/karakteristik individu yang tercipta di lingkungan suatu organisasi. Karena manusia berbeda-benda karakteristik, maka perilaku organisasi berguna untuk mengetahui sifat-sifat individu dalam berkinerja dalam suatu organisasi (Rahmi, 2019).

Kerangka dasar pada perilaku organisasi terletak pada dua komponen yaitu individu-individu yang berperilaku, baik itu perilaku secara individu, perilaku kelompok, dan perilaku organisasi. Komponen kedua adalah organisasi formal sebagai wadah dari perilaku tersebut. Yaitu sebagai sarana bagi individu

dalam bermasyarakat ditandai dengan keterlibatannya pada suatu organisasi. Dan menjalankan perannya dalam organisasi tersebut. Pengertian perilaku organisasi menurut beberapa ahli:

- a) Prof. Joe Kelly, perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang sifat organisasi, termasuk bagaimana organisasi dibentuk, tumbuh, dan berkembang.
- b) Drs. Adam Indrawijaya, perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari semua aspek yang berkaitan dengan tindakan manusia, baik aspek, yang berkaitan dengan tindakan manusia, baik aspek pengaruh anggota terhadap organisasi maupun pengaruh organisasi terhadap anggota.
- c) Drs, Sutrisna Hari, MM, perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari dinamika organisasi sebagai hasil interaksi dari sifat khusus (karakteristik) anggota dan sifat khusus (karakteristik) para anggotanya dan pengaruh lingkungan.
- d) Robbins 2006, perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak perancangan kelompok, dan struktur dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi.

2) Konsep Komitmen Organisasi

Konsep komitmen organisasional berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Menurut Wibowo (2014) komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasi tersebut.

Dalam perkembangannya penelitian dan pengkajian komitmen organisasi didekatkan dengan berbagai pendekatan (Mardiana & Syarif, 2017) yakni:

a) Pendekatan sikap

Steers dan Porter (1983) menyatakan bahwa pendekatan sikap sebagai komitmen yang merujuk pada orientasi positif antara individu karyawan terhadap organisasinya. Pendekatan ini lebih menekankan pada loyalitas karyawan. Yakni kondisi dimana karyawan bersedia memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

b) Pendekatan perilaku

Pendekatan perilaku menitik beratkan pada pandangan bahwa investasi karyawan akan menyebabkan karyawan tersebut terikat pada organisasi. (Muchinsky, 1993) menyatakan bahwa seseorang yang terlalu berkomitmen pada organisasi akan cenderung mengalami stagnitasi dalam kariernya serta cenderung berkurang pengembangan dirinya, dan bila komitmen mencerminkan identifikasi dan keterlibatan organisasi akan mendapatkan keuntungan dengan berkurangnya *turnover* serta prestasi yang lebih baik.

c) Pendekatan multidimensi

Porter et al., 1974, menyatakan dimana komitmen organisasi didefinisikan sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan).

3) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional merupakan tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasi sangat penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini, karena melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotannya terhadap organisasi maka akan diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Ayal., dkk, 2019)

Beberapa ahli menyatakan pendapatnya tentang komitmen organisasi, antara lain:

a) Colquit et al., (2015)

Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan.

b) Busro (2018)

Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

c) Kaswan (2017)

Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang.

d) Saniapar (2014)

Komitmen organisasi merupakan keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan organisasinya.

e) Robins & Judge (2015)

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan antara karyawan dengan suatu organisasi yang ditandai dengan adanya sikap kepercayaan dan kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan suatu organisasi.

4) Dimensi Komitmen Organisasi

Tiga dimensi komitmen organisasi, oleh Mayer dan Allen (Osman, 2019) lebih memilih untuk menggunakan istilah komponen komitmen organisasi daripada tipe komitmen organisasi karena hubungan karyawan dengan organisasinya bervariasi dalam komponen tersebut. Selain itu, setiap komponen komitmen berkembang sebagai hasil dari pengalaman yang berbeda serta memiliki implikasi yang berbeda pula. Misalnya, seorang karyawan secara bersamaan dapat merasa terikat dengan organisasi dan juga merasa wajib untuk bertahan dalam organisasi. Sementara karyawan lain dapat menikmati bekerja dalam organisasi sekaligus menyadari bahwa ia lebih baik bertahan dalam organisasi karena situasi ekonomi yang tidak menentu. Dengan demikian, berikut komponen oleh Mayer dan Allen (Osman, 2019):

- a) Komitmen afektif, berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut. Dengan kata lain, keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.

- b) Komitmen kontinyu, berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi.
- c) Komitmen normatif, merupakan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Dengan kata lain komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi.

5) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Lincoln dan Bashaw (Akbar, 2017) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator yaitu:

1. Kemauan karyawan, suatu usaha atau niat baik karyawan untuk berinisiatif dalam menekuni bidang pekerjaannya.
2. Kesetiaan karyawan, suatu bentuk dari loyalitas karyawan guna menunjukkan dirinya dalam upaya turut mengembangkan organisasi dimana karyawan bekerja.
3. Kebanggaan karyawan dalam organisasi, suatu bentuk totalitas kerja atau prestasi secara maksimal dalam upaya menunjukkan bahwa hasil kerjanya sudah mencapai kualitas yang baik atau optimal.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2017) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Sehubungan dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka pengertian Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Pasal 1 huruf a disebutkan:

“Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.” Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah dimana sikap seseorang atau kelompok yang berniat mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.

2) Macam-macam Disiplin Kerja

Macam-macam disiplin kerja terdiri dari beberapa macam menurut Mangkunegara (2016) dapat dikemukakan beberapa macam disiplin kerja antara lain:

- a) Disiplin preventif, adalah tindakan yang dilakukan untuk menggerakkan pegawai agar mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja dan disiplin.
- Disiplin korektif
- b) Disiplin korektif, adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang akan sesuai dengan standar. Tindakan korektif biasanya berupa hukuman tertentu dan disebut tindakan disiplin yang bertujuan memperbaiki perilaku pelanggar standar, mencegah personil lain melakukan tindakan yang serupa serta mempertahankan standar kelompok yang konsisten dan efektif.
- c) Disiplin diri, merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggungjawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan-karyawan merasa bertanggungjawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi. Disiplin diri merupakan hasil proses belajar (sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai yang menjunjung disiplin, baik yang ditanamkan oleh orang tua, guru atau pun masyarakat; merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri.
- d) Disiplin Kelompok, akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Artinya, kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai

dengan hak dan tanggungjawabnya. Andaikan satu di antara sekian ribu karyawan bekerja tidak sungguh-sungguh, akan mengganggu mekanisme kerja yang lain. Hal ini disebabkan karyawan lain akan merasa terganggu karena biasanya ia akan mengajak bicara atau kemungkinan lain adalah teman sekerja timbul rasa iri. Adakalanya, disiplin kelompok juga memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri. Misalnya, jika hasil kerja kelompok mencapai target yang diinginkan dan karyawan mendapatkan penghargaan maka disiplin kelompok yang selama ini diterapkan dapat memberikan *insight*.

3) Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Mangkunegara (2016) menyatakan bentuk-bentuk disiplin kerja yaitu antara lain:

a) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan memberikan sanksi

adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara aturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

4) Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2016) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahan-bawahannya.

Menurut Siswanto (2016) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan diantaranya seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja, demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.
2. Adapun tujuan khusus disiplin kerja yaitu:
 - a) Untuk para pegawai menempati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan serta kebijakan perusahaan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang

berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan.

- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa dengan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku ditempat bekerja.
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

5) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014), indikator disiplin kerja adalah:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik - baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.1.5 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil dari tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Oleh karena itu kinerja karyawan dapat mempengaruhi kualitas perusahaan (Anggraeni & Rahardja, 2018). Menurut Kaswan (2017) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai ditempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Kasmir (2018) mengatakan kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan performa atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

2) Karakteristik Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2014) mengungkapkan ada 6 (enam) karakteristik pegawai yang memiliki kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

a) Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi

Tanggung jawab menjadi karakteristik kinerja yang berkualitas tinggi yang akan memunculkan kesadaran pada seorang pegawai dalam setiap melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang ada

Seorang yang berani mengambil resiko akan memunculkan karakter dari seorang, tapi jika mengambil resiko tanpa memikirkan lebih dahulu akan menimbulkan kesalahan.

c) Memiliki tujuan yang realistis

Pegawai yang berkarakteristik tinggi mempunyai kinerja yang tinggi yaitu memiliki tujuan yang jelas dan terukur, jadi sudah mempunyai tujuan yang akan dicapai.

d) Memiliki rencana kerja

Pegawai memiliki karakteristik kerja yang tinggi terlihat dengan mempunyai rencana yang menyeluruh dan terstruktur tentang rencana kerja, setelah itu memperjuangkan untuk mewujudkan tujuannya.

e) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*)

Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang didapat secara konkrit untuk diterapkan dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

f) Mencari kesempatan

Meluangkan waktu untuk mencari kesempatan yang ada untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan dan untuk mencapai tujuan.

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

a) Faktor kemampuan (*ability*)

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki potensi. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

4) Tujuan Kinerja Pegawai

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2017) yaitu:

1. Untuk perbaikan hasil kerja pegawai, baik secara kualitas, ataupun kuantitas.

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

5) Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Setiawan (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas, merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas.
2. Kesesuaian jam kerja, merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran, merupakan jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Adapun penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja didukung oleh penelitian yang relevan seperti dibawah ini:

- 1) Penelitian oleh Sunarsi, dkk (2020) Universitas Pamulang, Banten yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta” menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. Dengan menggunakan metode *explanatory research* dengan sampel sebanyak 98 responden. Teknik

analisis data statistic dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang, sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja, sedangkan perbedaannya mulai dari tahun pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020 dengan tempat penelitian pada PT. Mentari Persada di Jakarta dan sekarang penelitian dilakukan pada tahun 2022 pada kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Penatih.

- 2) Penelitian oleh Sihaloho & Siregar (2019) Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan” menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah survei, jenis penelitian yaitu deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah *explanatory research* (penjelasan). Dengan menggunakan jumlah sampel sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan *software* SPSS.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang, sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019, dengan tempat penelitian pada PT. Super Setia Sagita Medan. Dan sekarang penelitian dilakukan pada tahun 2022 pada kinerja pegawai Kantor Kelurahan Penatih.

- 3) Penelitian oleh Tasman., et al (2021) Universitas Labuan Batu, Indonesia yang berjudul “*The Influence of Work Environment, Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance*” menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Adi Darma. Teknik analisis data menggunakan *path analysis* dengan jumlah sampel sebanyak 34 orang.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang, sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021 dengan tempat penelitian pada PT. Cakra Adi Darma dan sekarang penelitian dilakukan pada tahun 2022 pada kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Penatih.

- 4) Penelitian oleh Badrianto & Ekhsan (2020) Program Studi Manajemen Universitas Pelita Bangsa yang berjudul “*Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries*” hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 88 responden yang bekerja pada departemen produksi, dengan menggunakan metode kuantitatif, dan teknik analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020 dengan tempat PT. Nesinak Industri dan sekarang penelitian dilakukan pada tahun 2022 pada Kantor Kelurahan Penatih.

- 5) Penelitian oleh Siahaan & Bahri (2019) Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah, Sumatera Utara yang berjudul “Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” hasil menunjukkan secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data

dilakukan daftar pertanyaan (kuisisioner) sebanyak 30 orang yang diambil dari total populasi yaitu 145 orang, sedangkan untuk sampel penelitian sebanyak 107 orang dengan menggunakan metode slovin, pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24, dan teknik analisis data dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi.

Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019 dengan tempat penelitian pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara dan sekarang penelitian dilakukan pada tahun 2022 pada kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Penatih.

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai

Adapun penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional didukung oleh penelitian yang relevan seperti dibawah ini:

- 1) Penelitian oleh Adil, dkk (2018) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara” hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasional secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada 91 karyawan yang ditarik menggunakan rumus slovin.

Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti variabel komitmen organisasional. Sedangkan perbedaannya pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018 dengan tempat penelitian pada karyawan

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2022, dengan tempat penelitian Kantor Kelurahan Penatih.

- 2) Penelitian oleh Anggapradja & Wijaya (2017) Universitas Widyatama yang berjudul "*Effect of Commitment Organization, Organization Culture, and Motivation to Performance of Employee*" hasil menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. INTI. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data diperoleh dengan data primer menggunakan kuisioner dengan responden sebanyak 78 orang.

Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti variabel komitmen organisasional. Sedangkan perbedaannya pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017 dengan tempat penelitian pada karyawan PT. INTI dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2022 pada kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih.

- 3) Penelitian oleh Anggraeni & Rahardja (2018) Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Leo Agung Raya, Semarang" hasil menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode random sampling sebanyak 66 karyawan sebagai sampel. Teknik analisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik pengujian data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji T, uji F dan uji koefisien determinasi.

Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti variabel komitmen organisasional sedangkan perbedaannya pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018 dengan tempat penelitian pada Karyawan PT. Leo Agung Raya, Semarang dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2022 pada kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Penatih.

- 4) Penelitian oleh Febrina & Syamsir (2020) Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang yang berjudul “*The Influence of Integrity and Commitment Organizational on Employee Performance*” hasil menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menggunakan metode asosiasi kuantitatif, sampel sebanyak 108 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier.

Adapun persamaan pada penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti variabel komitmen organisasional sedangkan perbedaannya pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020 pada Kantor Sekretariat Sawahlunto. Dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2022 pada kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Penatih.

- 5) Penelitian oleh Istinani (2017) Program Studi Akuntansi Universitas PGRI Yogyakarta yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi” menunjukkan hasil bahwa pada variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Sampel pada penelitian ini sebanyak 90 karyawan bagian akuntansi yang tersebar di wilayah Kebumen, Perworejo, Pekalongan, dan Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*.

Adapun persamaan pada penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti variabel komitmen organisasional sedangkan perbedaannya pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017 pada karyawan bagian akuntansi wilayah Kebumen, Perworejo, Pekalongan, dan Yogyakarta. Dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2022 pada kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Penatih.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Adapun penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja didukung oleh penelitian yang relevan seperti dibawah ini:

- 1) Penelitian oleh Purnawijaya (2019) Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya” hasil menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan metode survei, dengan menggunakan alat berupa angket. Jumlah responden adalah sebanyak 56 orang. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019 terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya, dan penelitian yang sekarang dilakukan pada tahun 2022 pada kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih.

- 2) Penelitian oleh Sadat, dkk (2020) Program Studi Manajemen Universitas Indo Global Mandiri yang berjudul “Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

Karyawan” menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Teknik sampling yang digunakan probability sampling. Teknik pengumpulan data digunakan kuisioner dan observasi. Teknik analisis data digunakan untuk regresi linier berganda, koefisien determinasi.

Adapun persamaan pada penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020 pada kinerja karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang, dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2022 pada kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih.

- 3) Penelitian oleh Prayogi & Lesmana (2019) Universitas Darmawangsa yang berjudul “*The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance*” menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menggunakan sebanyak 74 sampel yang bekerja pada PDAM Trinadi Provinsi Sumatra Utara. Dengan teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda menggunakan *software SPSS 22*, uji F, dan uji koefisien determinasi

Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti variabel disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019 pada kinerja karyawan di PDAM Trinadi Provinsi Sumatra Utara. Dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2022 pada kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Penatih.

- 4) Penelitian oleh Iptian, et al. (2020) Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul “*The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*” menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metodologi *ex-*

post facto dengan pendekatan kuantitatif. Responden sebanyak 40 karyawan pada PT. Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu dengan teknik sampling total. Dengan teknik analisis data menggunakan regresi berganda.

Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti variabel disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020 pada kinerja karyawan pada PT. Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu. Dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2022 pada kinerja pegawai Kantor Kelurahan Penatih.

- 5) Penelitian oleh Riesata & Pancasasti (2021) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa yang berjudul “Penempatan dan Disiplin Kerja Pegawai Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja” hasil menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sampel yang diambil sebanyak 98 sampel analisis data penelitian menggunakan metode SEM-PLS yang meliputi uji *outer model*, *inner model*, dan uji hipotesis.

Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti variabel disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021 pada pegawai Non PNS di RSUD dr. Drajat Prawiranegara. Dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2022 pada kinerja pegawai Kantor Kelurahan Penatih.