

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, suatu organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, tanggap dan semangat kedisiplinan tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat berperan penting di dalam suatu organisasi untuk memajukan organisasi tersebut. Sumber daya manusia ini mampu meningkatkan kinerja. Menurut Herdani (2021) menyatakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya.

Candana, *et al.*, (2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Dewi (2021) menyatakan motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai, untuk menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung. Suciningrum, *et al.*, (2021) menyatakan disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik

yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi, apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Triharyanto (2021) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Triharyanto (2021) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat tiga hal yang menjadi fenomena dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hustia (2020) menyatakan dalam penelitiannya mendukung bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Pendapat sejalan juga dipertegas penelitian yang dilakukan oleh (Nazaruddinaziz, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumayanti, *et al.*, (2020) menyatakan hal senada dengan penelitian lain yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai yang maksimal merupakan hal yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan atau lembaga untuk kelangsungan lembaga, namun pada di era pandemi COVID-19. Menurut (Rahadi, 2021) menyatakan kinerja pegawai

pada perusahaan cenderung mengalami penurunan sehingga kinerja mereka menjadi menurun secara tiba-tiba. Menurut (Herdani, 2021) menyatakan ditemukan bahwa hal tersebut terjadi karena pada masa pandemi ini aktivitas dilakukan bukan di kantor melainkan tempat-tempat seperti rumah dan lain-lain, ketika aktivitas dilakukan melalui rumah maka pegawai tidak wajib untuk datang ke kantor seperti biasanya, sehingga disiplin kerja pegawai menjadi menurun. Jarang bertemu dengan pimpinan dan rekan kerja mengakibatkan jarang diberikan pengarahan dan motivasi oleh pimpinan, sehingga motivasi pegawai menurun. Lingkungan kerja yang kurang kondusif juga turut memengaruhi konsentrasi setiap pegawai untuk menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Beberapa permasalahan diatas tentu akan mengganggu kinerja pegawai yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, pegawai pada Kantor Camat Denpasar Selatan dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat dan memuaskan kepada masyarakat, namun pada saat ini terdapat masalah yang terjadi pada hasil survey kepuasan masyarakat yaitu target ini diukur secara berkala setiap bulannya dengan Survey Kepuasan Masyarakat (SKM). Berikut merupakan data Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) Kantor Camat Denpasar Selatan tahun 2021:

Tabel 1.1
Presentase Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) Kantor
Camat Denpasar Selatan tahun 2021

No	Bulan	Unsur Ke-									Targer Presentase	Presentase SKM Setiap Bulan
		1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	Januari	3.54	3.68	3.58	3.96	3.54	3.64	2.58	3.50	3.70	90%	88,91%
2	Februari	3.48	3.50	3.36	3.92	3.48	3.54	3.60	3.44	3.84	90%	89,24%
3	Maret	3.44	3.54	3.40	3.88	3.52	3.48	3.58	3.56	3.80	90%	89,36%
4	April	3.50	3.50	3.32	3.86	3.46	3.56	3.56	3.38	3.74	90%	88,47%
5	Mei	3.46	3.36	3.30	3.94	3.36	3.38	3.44	3.44	3.94	90%	87,75%
6	Juni	3.42	3.36	3.28	3.94	3.40	3.46	3.58	3.42	3.86	90%	88,02%
7	Juli	3.40	3.30	3.34	3.90	3.44	3.36	3.48	3.50	3.88	90%	87,69%
8	Agustus	3.54	3.52	3.54	3.92	3.52	3.48	3.52	3.52	3.82	90%	87,96%
9	September	3.50	3.60	3.54	3.98	3.46	3.70	3.58	3.56	3.94	90%	88,34%
10	Oktober	3.40	3.56	3.44	3.96	3.40	3.60	3.62	3.56	3.94	90%	88,68%
11	November	3.46	3.42	3.34	3.94	3.34	3.34	3.38	3.38	3.74	90%	86,97%
12	Desember	3.42	3.54	3.38	3.96	3.46	3.52	3.48	3.38	3.66	90%	88,25%
NRR per unsure		3.46	3.49	3.40	3.93	3.45	3.51	3.53	3.48	3.82		
Skor akhir SKM 2021												85,72%

Sumber: Kantor Camat Denpasar Selatan

Tabel 1.1 ini menunjukkan hasil Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) Kantor Camat Denpasar Selatan tahun 2021. Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) diperoleh dengan cara menscan pada *barcode* yang tersedia setelah itu akan muncul

google *form* yang selanjutnya diisi oleh masyarakat dari hasil ini SKM yang telah dicapai dengan target 90%, namun dapat dilihat bahwa SKM yang dicapai masih mengalami fluktuasi, pengukuran SKM terdapat unsur yang diukur dengan unsur yang paling rendah skornya adalah komponen kecepatan waktu pelayanan, persyaratan layanan, dan kesesuaian produk, adapun dalam komponen pegawai harus bekerja lebih baik lagi sehingga masyarakat terbantu dalam menyelesaikan suatu masalah untuk mencapai tujuan. Kondisi ini tentunya jika dibiarkan maka akan memengaruhi kinerja pegawai untuk melayani masyarakat, sehingga diperlukan motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang baik untuk menunjang pelayanan masyarakat. Kedisiplinan dibutuhkan untuk memastikan kebenaran dan konsistensi dalam perilaku dan proses kerja pegawai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang bekerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja pegawai yang baik (Mulia, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh (widyawati, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Ditunjang oleh Penelitian (Hustia, 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja tentang suasana kerja yang berbeda akan membuat seorang pegawai merasa nyaman, rileks dan tenang sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka, sehingga organisasi harus sebisa mungkin menciptakan lingkungan kerja

yang kondusif kondisi lingkungan kerja yang di rasa nyaman dan aman bagi pegawai, akan membuat pegawai memiliki kinerja yang tinggi dan dapat mencapai target yang telah di tetapkan oleh instansi. Penelitian yang dilakukan oleh Shihab *et al.*, (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *So Good Food Manufacturing* Kabupaten Tangerang. Selain itu penelitian lain yang juga mendukung hal tersebut yaitu penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2021) menyatakan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Candana, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja melalui kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Batang Hari Barisan, hal senada juga diungkapkan melalui penelitian yang dilakukan oleh Kusumayanti, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Denpasar Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Selatan?
2. Bagaimanakah Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Selatan?
3. Bagaimanakah Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Secara Teoritis:

Penelitian ini penulis ingin menyumbangkan sedikit pengetahuan sesuai dengan kemampuan guna pengembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai di masa yang akan datang.

2. Manfaat Secara Praktis:

Manfaat penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran, saran dan sumbangan pemikiran kepada pimpinan untuk menentukan langkah-langkah kebijakan sebagai upaya meningkatkan kedisiplinan aparat dan lingkungan kerja sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Terdapat beberapa teori yang digunakan yaitu membahas tentang *Goal Setting Theory*, Motivasi kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja pegawai. Landasan teori dapat digunakan sebagai tuntunan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian. Seperti yang dinyatakan oleh Sugiyono (2012), bahwa landasan teori perlu digunakan dalam penelitian karena mempunyai dasar yang kokoh, dan bukan sekedar perbuatan coba-coba (*trial and error*). Landasan teori berfungsi sebagai kerangka acuan dan sudut pandang dalam mengarahkan suatu penelitian untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan, serta membantu dalam penyusunan instrumen penelitian. Berikut diuraikan landasan teori dalam penelitian ini.

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke pada tahun (1968). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan memainkan peran penting dalam bertindak untuk mencapai suatu tujuan. *Goal setting theory* ini dinyatakan bahwa dalam berperilaku untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Aulia, (2020) menyatakan bahwa tujuan individu tujuan intensi akan menunjukkan tindakannya, artinya kuat ataupun lemahnya perilaku/tindakan individu ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dalam hal ini tujuan yang jelas dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecenderungan untuk berjuang lebih keras dalam mencapai suatu tujuan dibandingkan dengan tujuan yang sulit dipahami dan bersifat kabur dan menunjukkan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama, artinya tujuan memberi tahu seorang pegawai apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan dan bukti tersebut sangat mendukung nilai tujuan. Teori penetapan tujuan mengisyaratkan bahwa individu berkomitmen pada suatu tujuan. Pengaruh ini sehubungan dengan adanya ke khususan tujuan, adanya tantangan dan umpan balik terhadap kinerja. Secara khusus dapat dikatakan bahwa penetapan tujuan khusus dapat meningkatkan kinerja tujuan yang sulit ketika diterima menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada tujuan yang mudah dan umpan balik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tidak ada umpan balik. Berdasarkan pandangan ini maka menentukan tujuan yang spesifik dan menantang bagi para pegawai merupakan hal terbaik yang dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Hasibuan (2018) menyatakan motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan

kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai. Untuk menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung. Suciningrum, *et al.*, (2021) menyatakan disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Siagian (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam mencapai kinerja yang baik maka perlu ada motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja yang mendukung.

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Peran karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan didukung keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan sangat diperlukan.

A. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang

menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan, (2017). Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dinyatakan untuk memuaskan motif menurut Mangkunegara, (2018).

Menurut Wibowo, (2018) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Rivai, (2018), motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Jadi motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan atau membangkitkan semangat kerja seorang pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Danim, (2017) menyatakan motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi. Menurut Priansa, (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan bagian yang penting

dalam suatu organisasi yang berfungsi untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Motivasi kerja juga mengandung dua tujuan utama yaitu dari dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi tempatnya bekerja

B. Teori Motivasi Kerja

Teori Motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Dikutip dalam buku Priansa (2017) beberapa teori motivasi tersebut antara lain:

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/ bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Karena kebutuhan yang diinginkan pegawai berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa setiap diri manusia itu sendiri terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan

untuk makan, minum, bernafas.

b. *Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)*

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

c. *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*

Kebutuhan untuk mereka memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d. *Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (Esteem Needs)*

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.

e. *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs)*

Kebutuhan untuk kegunaan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. *Teori Dua Faktor Herzberg*

Teori ini dikembangkan dan dikenal dengan model dua faktor, yaitu:

a. *Faktor Motivasional*

Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, yang

tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain.

b. Faktor *Hygiene* atau Pemeliharaan

Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor-faktor pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

c. Teori X dan Teori Y (Douglas Mc Gregor)

Menurut Hasibuan (2017), Douglas Mc. Gregor adalah seorang psikolog sosial Amerika yang memimpin suatu varietas proyek riset dalam hal motivasi dan tingkah laku umum dari para anggota organisasi. Mc. Gregor terkenal dengan teori X dan teori Y nya, dalam bukunya *The Human Side of Enterprise* (Segi Manusiawi Perusahaan). Afin Murty (2012) menyebutkan bahwa menurut Mc. Gregor, dalam berhubungan dengan karyawannya, manajer memiliki asumsi-asumsi yang digolongkan dalam teori X sebagai

berikut:

- 1) Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya.
- 2) Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipakai, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- 3) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal.
- 4) Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Disamping teori X yang sepertinya hanya memandang seorang karyawan dari sisi negatifnya saja, ada pula teori Y yang dapat mengimbangi teori X. Teori Y terdiri atas empat

asumsi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- 2) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- 3) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, mencari dan bertanggung jawab.
- 4) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya

bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

C. Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Kadarisman (2017) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern.

1. Faktor Intern Kadarisman (2017) menyatakan faktor intern yang memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antarlain:

- a. Kematangan pribadi, kematangan pribadi seseorang amat berpengaruh pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Orang yang tingkat kematangan pribadinya lebih tinggi, akan lebih mudah termotivasi, bahkan tanpa dimotivasi pun yang bersangkutan mau bekerja tekun dengan membuat prestasi.
- b. Tingkat pendidikan, seorang pegawai yang mempunyai pendidikan lebih tinggi biasanya akan lebih mudah termotivasi, karena ia sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan lebih rendah. Ia akan lebih mudah mengerti dan memahami serta mengantisipasi perkembangan organisasi dan tahu apa yang dibutuhkan organisasi dari dirinya.
- c. Keinginan dan harapan pribadi, Seseorang mau bekerja keras bila ada keinginan dan harapan pribadi yang hendak

diwujudkan menjadi kenyataan ia akan dapat bekerja lebih optimal bila keinginan dan harapannya itu dapat dipenuhi.

- d. Kebutuhan, makin besar kebutuhan seseorang untuk minta dipenuhi, makin besar pula motivasi seseorang untuk mau bekerja keras. Karena yang bersangkutan percaya bahwa dengan bekerja giat dan baik tersebut, mereka akan dapat memenuhi kebutuhannya.
- e. Kelelahan dan kebosanan, pegawai yang berada pada tingkat kelelahan dan kebosanan, akan memperlihatkan gejala-gejala turunnya produktivitas kerja dan mulai terjadi berbagai kesalahan dalam pekerjaan. Semua ini muncul akibat konsentrasi fisik dan pikiran yang sudah menurun, dan tidak mungkin dapat menerima motivasi lagi. Cara terbaik agar pegawai terhindar dari kelelahan dan kebosanan antara lain, diberi waktu istirahat, menghindari mereka bekerja secara rutin.
- f. Kepuasan kerja Walaupun kadar kemampuan kerja tersebut berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para pegawai. Seorang pegawai akan dapat merasa puas apabila dalam pekerjaannya terdapat kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam bekerja antara lain:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan Jenis dan sifat pekerjaan mempengaruhi bagaimana motivasi seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Jika pekerjaan yang ia lakukan terasa nyaman seperti adanya sarana dan prasarana yang memadai maka itu akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung Hubungan kerja yang baik dengan kelompok kerja dimana ia bekerja juga berpengaruh dalam motivasi seseorang. Hubungan kerja samadan rasa dipercaya oleh rekan kerja atau kelompok kerja membuat seseorang dapat lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan.
- c. Organisasi tempat bekerja, tempat bekerja yang baik seperti memerhatikan kesejahteraan pegawainya juga berpengaruh dalam memotivasi pegawai. Tempat kerja yang tidak bising, bersih dan tenang juga bisa menjadikan tempat bekerja menyenangkan bagi pegawai
- d. Situasi lingkungan, pimpinan tempat bekerja haruslah memiliki kreativitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai agar pegawai tidak

- merasa bosan dan jenuh dalam melaksanakan pekerjaan.
- e. Sistem imbalan, pemberian imbalan merupakan sumber penghasilan bagi pegawai untuk menambah pendapat bagi keluarganya. Imbalan yang sesuai dan memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik adanya sarana dan prasarana yang memadai maka itu akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
 - f. Kelompok kerja, dimana seseorang bergabung hubungan kerja yang baik dengan kelompok kerja dimana ia bekerja juga berpengaruh dalam motivasi seseorang. Adanya hubungan kerja sama dan rasa dipercaya oleh rekan kerja atau kelompok kerja membuat seseorang dapat lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan.
 - g. Organisasi tempat bekerja, tempat bekerja yang baik seperti memerhatikan kesejahteraan pegawainya juga berpengaruh dalam memotivasi pegawai. Dan juga tempat kerja yang tidak bising, bersih dan tenang juga bisa menjadikan tempat bekerja menyenangkan bagi pegawai.
 - h. Situasi lingkungan Pimpinan tempat bekerja haruslah memiliki kreativitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai agar pegawai tidak merasa bosan dan jenuh dalam melaksanakan pekerjaan.

- i. Sistem imbalan Pemberian imbalan merupakan sumber penghasilan bagi pegawai untuk menambah pendapat bagi keluarganya. Imbalan yang sesuai dan memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

D. Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bawah jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif, maksudnya adalah manager memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas perestasi standar, dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif, maksudnya merupakan manager memotivasi bawahan dengan standar bahwa mereka akan mendapat hukuman dengan memotivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

E. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan tujuan motivasi kerja antara

lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

F. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi dan indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada dimensi dan indikator menurut Veithzal dan Basri (2018) sebagai berikut:

1. Dimensi kebutuhan akan prestasi (*Need Achievement*) yang terdiri dari empat indikator yaitu :
 - a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas
 - b. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan
 - c. Kebutuhan mencapai prestasi tertinggi
 - d. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien

2. Dimensi kebutuhan akan afiliasi (*Need Affiliation*) yang terdiri dari tiga indikator, yaitu:
 - a. Kebutuhan untuk diterima
 - b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan
 - c. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama
3. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) terdiri dari tiga indikator, yaitu:
 - a. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh
 - b. Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab
 - c. Kebutuhan untuk memimpin dan bersain

G. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Prestasi kerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh

karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, kecakapan dan waktu.

3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

A. Definisi Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan

terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinungan (2017), menyatakan disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya menurut (Logor, 2017).

Menurut Sutrisno (2016), menyatakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Rivai (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manager untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia mengubah

suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

Jadi dari beberapa pengertian disiplin kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

B. Teori Disiplin Kerja

Disiplin dibagi menjadi dua tipe, Menurut Rivai dan Sagala (2018):

1. Disiplin Retributif

Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proposional terhadap sasaran dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat. Tujuan dalam pendisiplinan ini adalah menghukum yang melanggar peraturan organisasi atau perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada pelanggaran-pelanggaran yang mesti dihukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya. Tujuan akhir dari pendisiplinan ini adalah untuk membantu tenaga kerja mengoreksi perilaku yang tidak dapat

diterima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan.

C. Faktor – Faktor Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Semakin disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Singodimedjo (2011), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para pegawai akan mematuhi segala aturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan, bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya, akan tetapi bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, dan sering minta izin keluar.

3. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai

dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan terhindar dari sikap semberono asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan.

4. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, kebiasaan itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
- c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun

D. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan

norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Pranitasari dan Khotimah (2021) ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu

Indikator disiplin yang pertama adalah ketepatan waktu. Dapat menilai karyawan dari bagaimana mereka disiplin terhadap waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Misalnya, perusahaan telah menetapkan jam kerja mulai dari pukul 8 pagi hingga 5 sore, maka karyawan harus hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang berlaku. Selain itu, jika perusahaan memberikan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, maka karyawan harus tepat waktu dalam menyerahkan tugas tersebut.

2. Efektif

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai efektifitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka

semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja pegawai akan meningkat.

3. Tanggung Jawab dalam Mengerjakan Tugas

Tidak sedikit ditemukan karyawan yang sering mencari alasan untuk tidak menyelesaikan tanggung jawabnya sehingga apabila menemukan karyawan yang seperti ini, mereka dapat menghambat perusahaan untuk berkembang dan bergerak maju. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memiliki tanggung jawab atas setiap tugas yang telah diberikan kepadanya.

4. Mampu menyesuaikan target pekerjaan

Memiliki target yang besar memang bagus karena dapat memacu untuk bekerja lebih keras lagi, namun jika dilakukan terus menerus hal ini bisa berdampak kurang baik terhadap keseimbangan dunia kerja dan personal pegawai. Karena itu akan jauh lebih baik jika kita menentukan target yang realistis. Apabila menentukan target yang tidak realistis, secara tidak langsung meminta pegawai untuk mengorbankan kehidupan pribadi demi mencapai target kerja yang berlebihan tersebut, maka harus bisa menentukan suatu target kepada pegawai yaitu yang dapat dicapai dengan tenggat waktu dan beban yang masuk akal.

5. Ketaatan Terhadap Peraturan Perusahaan

Karyawan harus taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan

yang dibuat berguna untuk menjaga kelancaran perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk disiplin dalam menjalankan peraturan perusahaan.

Dari beberapa indikator diatas, tujuan utama perusahaan membuat peraturan yang diberikan kepada individu yaitu untuk mendapatkan tujuan perusahaan yang seideal mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

A. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut Nuraini (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan

kepadanya misalnya dengan adanya penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Sofyan (2018) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan lebih mudah jika lingkungan kerjanya mendukung. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2018)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

B. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2019) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

C. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan, di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Siagian (2018) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti

kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.

- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

D. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik menurut Sedermayanti (2013) menyatakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam 2 kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya) dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: *temperature*, kelambaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedermayanti (2018) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan beberapa uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada disekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan, lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

E. Dimensi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2018) menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

3) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas

untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2018) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

1) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

a) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

b) Kerja sama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Berdasarkan beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

F. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Marzani dan Dharmawan, (2017) yaitu:

1. Penerangan Cahaya di tempat kerja

Pencahayaan yang cukup dinilai efektif dalam mendorong produktivitas dan kesehatan mata pekerja. Tak hanya itu, pencahayaan juga sangat mempengaruhi mood atau perasaan pekerjaan dalam menngkerjakan tugasnya.

Pencahayaan ruang kerja yang tidak proporsional baik berefek dari intensitas penerangan yang kurang maupun berlebih terhadap kesehatan dan keselamatan, seperti kelelahan mata dengan ditandai iritasi pada mata, penglihatan

ganda, daya akomodasi menurun, sakit kepala, ketajaman melihat menurun, kepekaan kontras dan kecepatan persepsi menurun. Kemudian kelelahan pada syaraf yang ditandai organ tubuh yang lamban, gangguan pada fungsi motorik dan psikologis.

2. Hubungan dengan atasan

Hubungan kerja adalah hal yang harus terus dibangun dalam ruang lingkup pekerjaan. Hubungan ini bertujuan untuk bisa beradaptasi dan terus berkembang. Hubungan dengan atasan seharusnya berkembang menjadi sebuah hubungan baik. Oleh karena itu, harus mampu memahami bagaimana komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

3. Hubungan sesama rekan kerja

Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

4. Temperatur di tempat kerja

Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja, namun disisi lain dapat pula menurunkan prestasi kerja. Kenaikan suhu pada batas tertentu dapat menimbulkan semangat yang akan merangsang prestasi kerja, tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah

mulai mengganggu suhu tubuh yang dapat mengakibatkan terganggunya prestasi kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan bekerja. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya maka pekerja akan menimbulkan efek buruk bagi pekerja.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktifitas kerjanya dalam periode waktu tertentu penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi.

A. Definisi Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah faktor yang akan mendukung hasil kerja perusahaan secara kualitas maupun kuantitas. Untuk mencapai keberhasilan itu diperlukannya optimalisasi sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Afandi (2018) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja menurut Abdullah (2018) adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.

Menurut (Sandy, 2019) menyatakan kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut (Rivai, 2019) menyatakan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Pengukuran kerja merupakan alat bagi manajemen yang berbasis kinerja yang digunakan sebagai dasar untuk melakukan penilaian kinerja, yaitu untuk menilai sukses atau tidaknya suatu organisasi, kegiatan, atau program. Menurut (Bacal, 2019) menyatakan kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari

keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya.

Dari beberapa pengertian di atas, yang digunakan landasan dalam penelitian ini merupakan pendapat Muhammad (Sandy, 2019) yang mengemukakan kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

B. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Pabundu (2018) sebagai berikut:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa di capai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi

kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disimpulkan bahwa efektifitas dan efisiensi sangat penting didalam perusahaan karena untuk menunjang terjalannya pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan, otoritas didalam perusahaan sangat penting karena merupakan wewenang yang harus dipatuhi, disiplin merupakan hal penting untuk diterapkan dalam perusahaan, inisiatif dalam sebuah perusahaan penting sebagai bukti bahwa karyawan mampu bekerja dengan baik dan sesuai kemampuan.

C. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada

lima indikator menurut (Robbins, 2017).

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan adanya inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Ketepatan waktu

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

4. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Denpasar Selatan adalah sebagai berikut:

1. Ibrahim,*et al.*, (2021) tentang Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

- Karyawan Di PT. Lion Superindo. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo.
2. Hustia (2020) tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
 3. Nabawi (2019) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tegal Jaya Makmur Sejahtera.
 4. Tinambunan (2022) yang berjudul pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 5. Mutiara (2021) yang berjudul pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, serta Kepuasan Kerja tidak memediasikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

6. Hamizar, *et al.*, (2021) yang berjudul Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku. Variabel bebas kerja dikaji menggunakan 8 indikator dan variable kinerja menggunakan 6 indikator. Variabel Kinerja terdiri atas 6 indikator antara lain: Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, efektif, efisien, tanggung jawab, kedisiplinan. Beban Kerja secara signifikan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
7. Sintya, *et al.*, (2021) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh kepuasan kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kecerdasan emosional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Suciningrum *et al.* (2021) tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru, 2) ada

pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru, 3) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

9. Kusumayanti *et al.*, (2020) tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Hasil penelitian berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
10. Nazaruddinaziz (2022) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Ukm Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
11. Shihab *et al.* (2022) tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *So Good Food Manufacturing* Kabupaten Tangerang Tahun 2020. Hasil penelitian

menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

12. Widyawati (2021) tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian berdasarkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan.
13. Nurjaya (2021) tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. Dari penelitian ini, diketahui bahwa: (1) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
14. Apsari dan Syarif (2022) tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja karyawan. (2) Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan.

15. Rahayu (2021) tentang Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

