

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak perusahaan dan merupakan asset terpenting bagi perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah sumber daya yang membuat sumber lainnya dapat digunakan dan mendapatkan hasil terbaik bagi organisasinya (Yuniarsih, 2016). Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM (Widyani, 2015). Oleh karena itu diperlukan pembinaan dan pengembangan mengenai kinerja karyawan secara efektif demi kelancaran proses kegiatan dalam suatu organisasi. Salah satu lembaga yang saat ini terus gencar meningkatkan kualitas SDM adalah LPD Desa Adat Beng.

Lembaga Pengkreditan Desa (LPD) diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 1988 yang di keluarkan oleh pemerintah Provinsi Bali yang memuat tentang LPD yang merupakan suatu badan usaha keuangan yang dimiliki oleh desa adat yang melaksanakan kegiatan usaha di lingkungan desa dan untuk karna desa. Demikian halnya juga dengan LPD Desa Adat Beng yang merupakan salah satu lembaga perkreditan yang menyalurkan kredit dan simpan pinjam kepada warga Desa Beng. Untuk menarik minat masyarakat agar tertarik dalam melakukan simpan pinjam, ditentukan oleh kemampuan LPD Desa Adat Beng itu sendiri dalam menumbuhkan kepercayaan masyarakat. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan LPD Desa Adat Beng dipandang sangat mempengaruhi minat masyarakat dalam melakukan simpan pinjam di LPD Desa Adat Beng. Sehingga untuk mewujudkan hal itu tersebut, masih banyak yang perlu diperhatikan oleh LPD Desa Adat Beng seperti masalah sumber daya manusia yang ada di dalamnya yang berhubungan dengan sikap dan perilaku karyawannya. Selain masalah sumber daya manusia, yang perlu diperhatikan oleh LPD Desa Adat Beng Gianyar adalah kondisi hubungan karyawan, lingkungan, dan kedisiplinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan sikap dan perilaku diatas maka perlu adanya suatu usaha yang sungguh – sungguh agar kinerja karyawan dapat dikembangkan.

Sinambela (2019) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar

organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Sinambela, 2019). Dengan kinerja tinggi karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja secara bersama - sama dan saling membantu di dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang banyak. Karena pentingnya kinerja dalam suatu perusahaan maka pemimpin perusahaan berusaha untuk meningkatkan dan menjaga untuk kemajuan usaha dan perusahaannya. Oleh karenanya, perusahaan dituntut untuk dapat unggul dalam bersaing dan tetap bertahan. Hal ini seringkali menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan dalam perusahaan itu sendiri

Penilaian kinerja mempunyai kegunaan yaitu untuk mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan, dan untuk pengembangan potensi individu dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang merupakan tanggung jawabnya (Sinambela, 2019). Salah satu lembaga yang saat ini terus gencar meningkatkan kinerja pegawainya adalah LPD Desa Adat Beng. Berdasarkan hasil observasi peneliti, LPD Desa Adat Beng saat ini menghadapi permasalahan SDM dimana perusahaan mengalami penurunan kinerja. Penurunan kinerja dapat dilihat dari data pencapaian laba LPD Desa Adat Beng pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2022 mengalami fluktuasi.

Tabel 1.1
Data Pencapaian Laba Pada LPD Desa Adat Beng
Tahun 2017 s/d 2021

Tahun	Target Laba	Realisasi Laba	Persentase
2017	Rp 2.000.000.000	Rp 1.407.697.041	70 %
2018	Rp 2.300.000.000	Rp 2.132.966.706	93 %
2019	Rp 2.500.000.000	Rp 2.750.455.655	110 %
2020	Rp 2.700.000.000	Rp 1.450.500.032	54 %
2021	Rp 3.000.000.000	Rp 2.650.500.245	88 %

Sumber : LPD Desa Adat Beng

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa realisasi dari tahun 2017-2021 penggunaan target mengalami fluktuasi setiap tahunnya dan realisasi yang paling tinggi terjadi di tahun 2019 dengan realisasi laba sebesar Rp 2.750.455.655 dengan target laba sebesar Rp 2.500.000.000, sedangkan persentase realisasi yang paling rendah terjadi di tahun 2020 dengan laba sebanyak Rp 1.450.500.032 dengan target laba sebesar Rp 2.700.000.000 dapat dilihat bahwa laba LPD Desa Adat Beng mengalami fluktuasi. Penjelasan di atas membuktikan bahwa kinerja karyawan menurun karena

SDM yang kurang pada LPD Desa Adat Beng, sehingga akan berpengaruh langsung terhadap menurunnya target laba perusahaan tersebut. Karena kinerja perusahaan secara keseluruhan sangat bergantung kepada SDM karena suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan LPD Desa Adat Beng Gianyar dapat dilihat dari *human relation*. Menurut Onong (2015 : 138) *human relation* dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan ,dan merupakan komunikasi persuasive. *Human relation* disini sifat hubungan tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antar orang – orang yang berkomunikasi yang berorientasi pada perilaku, hal ini mengandung kegiatan untuk mengubah sikap , pendapat atau perilaku seseorang. Dengan *human relation* dapat memecahkan masalah yang ada pada perusahaan yang menyangkut mengenai konflik antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan pribadi. Dalam mewujudkan *human relation* bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang juga akan mempengaruhi pekerjaannya.

Onong (2015) berpendapat *human relation* atau hubungan antar manusia dapat menjadi salah satu faktor pencapaian kinerja pegawai. *Human relation*

merupakan kondisi hubungan antar individu maupun dengan suatu kelompok. Apabila para pegawai memiliki *human relation* yang baik maka akan mempermudah dalam menjalin kerjasama antar individu maupun tim. Namun dalam suatu lembaga organisasi atau lembaga pemerintahan, tentu memiliki suatu permasalahan mengenai *human relation* baik antar individu maupun kelompok. Oleh karena itu, diperlukan penilaian mengenai *human relation* agar pimpinan juga dapat mengetahui serta memberikan solusi apabila terdapat permasalahan yang berkaitan dengan human relations dalam suatu organisasi.

Dari observasi yang dilakukan pada LPD Desa Adat Beng menurut pimpinan, LPD ini mampu bertahan sampai sekarang, namun disisi lain terkadang masih ada juga masalah seperti kecemburuan dari tingkat karyawan contohnya keluhan saat jam lembur karena tidak semua karyawan ikut lembur jika salah satu pegawai ada lembur, beberapa karyawan juga belum bisa menerima atas sistem kerja dilapangan yang belum ada *rolling* untuk kerja dilapangan atau pemungutan atas nasabah. Setiap lembaga atau perusahaan pasti memiliki masalah dan kekurangan, tetapi bagaimana cara seorang pemimpin dan kerjasama karyawan untuk dapat mengatasinya dengan baik dan adil. Hubungan baik sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan harus lebih ditingkatkan lagi.

Melalui permasalahan yang terdapat di lapangan bahwa variabel *human relation* mempengaruhi kinerja karyawan di LPD Desa Adat Beng, hal ini di sebabkan adanya komunikasi yang kurang terjalin baik dalam berinteraksi sehingga terjadinya salah komunikasi (*mis communication*), salah interpretasi

(*mis interpretasi*) dan sikap kurang saling terbuka terkait persoalan yang menyangkut perasaan, ide dan emosional. Kemudian timbul kesalahpahaman yang melibatkan kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan, baik antara karyawan dengan pimpinan maupun antara karyawan itu sendiri, sehingga mengganggu kinerja maupun pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Noviyanti, dkk (2021), menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Hutagalung, dkk (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kevin, dkk (2021), hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *human relation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mamarodia, dkk (2021), hasil penelitian menunjukkan *human relation* tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sehingga peneliti ingin menguji kembali apakah *human relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Beng.

Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor – faktor yang ada dalam perusahaan juga harus memperhatikan yang ada di luar perusahaan atau yang disebut dengan lingkungan kerja (Swastha, 2017). Menurut Nitisemito (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya penerangan yang memadai, temperatur, tata letak dan sebagainya. 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. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2015) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya.

Menurut Nitisemito (2016) lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Disamping itu, karyawan lebih menyukai bekerja dengan fasilitas yang memadai sehingga akan menumbuhkan semangat kerja karyawan dalam bekerja. Hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan merupakan faktor penting dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena keduanya berhubungan langsung dengan manusia. Meskipun hubungan antar manusia di dalam perusahaan tersebut harmonis namun jika tidak diimbangi dengan kondisi fisik lingkungan sekitar kantor yang mendukung dan memadai maka tujuan perusahaan tidak akan berjalan dengan maksimal. Jadi perusahaan harus mampu memberikan fasilitas yang

layak dan para pemimpin perusahaan memberikan teladan kepada karyawan agar menghargai sesama dan menciptakan keharmonisan guna mencapai kepuasan komunikasi yang bertujuan menciptakan kinerja karyawan yang baik.

Masalah yang terjadi di LPD Desa Adat Beng dari lingkungan kerja, seperti penataan tempat parkir antara karyawan dan nasabah yang berjejal di pintu masuk LPD karena LPD Desa Adat Beng ini berdampingan dengan Kantor Lurah dan TK sehingga membuat nasabah kurang tertarik melakukan transaksi di LPD Desa Adat Beng. Lingkungan Kerja merupakan faktor yang penting karena dari tempat parkirlah seseorang akan memulai pekerjaannya jadi jika hal ini tidak diperhatikan jelas akan mengurangi niat kerja karyawan, sirkulasi udara yang masih kurang karena tanpa ventilasi, dan penataan bagain tata usaha yang tidak memiliki ruangan sehingga berada di luar membuat kurang rapi dari segi penataan ruangan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Dwipayana, dkk (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya, dkk (2022), hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Tyas,dkk. (2021) melakukan penelitian, menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Kurniawan (2019) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga

peneliti ingin menguji kembali apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Beng.

Selain *human relation* dan lingkungan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karena menurut Sutrisno (2018) masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan. Sebab dengan adanya kedisiplinan maka akan dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan. 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 melalui peningkatan kinerja yang diberikan oleh karyawan. Dalam hal ini, faktor disiplin dipandang sebagai suatu aspek yang sangat penting. Yang dimaksud dengan disiplin dalam tulisan ini adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, beradaya guna berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat atau dengan kata lain disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan yang berlaku sehingga akan menghasilkan kondisi kinerja karyawan yang prima.

Menurut Siswanto (2018) disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada. Dalam kaitan ini, faktor disiplin dipandang sebagai suatu aspek yang penting karena melalui disiplin ini dapat diciptakan kesadaran dari setiap anggota organisasi terhadap

eksistensi serta kontribusi yang dituntut dari padanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan, organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Salah satu bentuk dari kewajiban manusia sebagai anggota organisasi adalah ketaatan terhadap aturan-aturan serta prosedur yang berlaku di dalam organisasi secara umum ketaatan inilah yang disebut disiplin (Usnul 2015). Salah satu alat ukur untuk mengetahui disiplin kerja karyawan salah satunya terlihat dari tingkat kehadiran karyawan pada LPD Desa Adat Gianyar sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Absensi Kehadiran Karyawan
LPD Desa Adat Beng Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah
		Tenaga Kerja (orang)	Hari Kerja (hari)	Hari Kerja Seharusnya (hari)	Absensi (hari)	Kerja Senyatanya (hari)	Absensi Karyawan (%)
		(A)	(B)	(C=AXB)	(D)	(E=C-D)	(F=D/CX 100%)
1	Januari	32	25	800	55	745	0,068
2	Februari	32	24	768	68	700	0,088
3	Maret	32	25	800	75	725	0,093
4	April	32	26	832	95	737	0,114
5	Mei	32	24	768	45	723	0,058
6	Juni	32	26	832	55	777	0,066
7	Juli	32	22	726	35	691	0,048
8	Agustus	32	26	832	55	777	0,066
9	September	32	26	832	45	787	0,054
10	Oktober	32	27	864	65	799	0,075
11	November	32	24	764	95	669	0,124
12	Desember	32	25	800	55	745	0,068
	Jumlah	384	300	9618	743	8.879	0,922
	Rata-Rata	32	25	801,5	61,91	739,91	0,076

Sumber : LPD Desa Adat Beng

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada LPD Desa Beng Gianyar tahun 2021 rata — rata sebesar 0,076 atau 7,6 % ini berarti tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena menurut Ardana, dkk (2015:93) mengatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada di diatas 3%, sampai 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak instansi terikat. Selain itu menunjukkan adanya fenomena tingkat absensi (ketidakhadiran karyawan), hal tersebut tentu menandakan atau memperlihatkan suatu kondisi disiplin kerja yang kurang baik pada perusahaan, jika hal ini dibiarkan tentu saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan LPD Desa Beng Gianyar.

Dalam menilai kinerja pegawai, disiplin kerja dapat menjadi tolak ukur untuk menilai apakah pegawai menjalankan kinerjanya dengan baik atau tidak. Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi sikap hormat yang di lakukan oleh pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin kerja dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi dan semangat kerja, disiplin kerja juga dapat mencetak SDM yang baik, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang di lakukan oleh suatu perusahaan maka semakin tinggi juga peluang perusahaan untuk mendapatkan hasil yang optimal untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Dengan di terapkannya disiplin kerja juga bermanfaat untuk mendidik karyawan untuk mematuhi dan menaati aturan-aturan yang ada di dalam perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang baik dan hasil yang baik juga untuk perusahaan.

Tetapi melihat faktanya bahwa masih banyak pegawai yang tidak mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku pada LPD Desa Adat Beng karena tidak adanya sanksi yang tegas terhadap pegawai. Disiplin dalam penelitian ini, berhubungan dengan tingginya kinerja organisasi. Dengan kata lain, makin tinggi kedisiplinan, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai, sehingga pada akhirnya pegawai mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan berbagai sarannya. Setiap organisasi mengharap`an pegawai dapat berkinerja dengan baik. Informasi mengenai kinerja pegawai diperoleh melalui penilaian kinerja. Disiplin kerja pegawai LPD Desa Adat Beng bisa dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu datang ke kantor. Hal ini bisa dilihat dari tingkat absensi yang dicapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Gilang, dkk (2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Setyawati (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sanaputra, dkk (2021) pada hasil penelitian tmenunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiawan (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti ingin menguji kembali apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Beng. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh *human relation*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Beng.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini akan mengangkat tiga isu penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yaitu *human relation*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, sehingga yang menjadi pokok permasalahan adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah *human relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Beng ?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Beng ?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Beng ?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan pokok permasalahan maka yang akan menjadi tujuan dalam penelitian adalah :

- 1) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Beng.
- 2) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Beng.
- 3) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Beng.

1.3 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis bagi semua pihak, antara lain :

1) Manfaat Teriotis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja pegawai di perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan perusahaan.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pada pegawai serta menjadi kajian lebih lanjut.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Diharapkan dapat memperoleh pengalaman langsung dan merupakan suatu kesempatan untuk mahasiswa dalam menganalisis permasalahan yang ada untuk dicarikan solusi pemecahaannya dengan cara mengaplikasikan teori - teori yang didapat di bangku kuliah dengan keadaan yang terjadi sesungguhnya dilapangan.

b. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh karyawan LPD Desa Adat Beng.

c. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bahan bacaan pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

1) *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya dikemukakan oleh *Locke* (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content* (*values*) dan *intentions* (tujuan). Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kerjanya. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) yang spesifik. Berdasarkan penelitian penelitian yang dilakukan, temuan utama *dari goal-setting theory* adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tetapi dapat dicapai, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja.

Goal merupakan konsep yang menggambarkan apa yang ingin dicapai individu, *Locke* (1981) menyatakan bahwa *goal* meliputi *performance standard* (standar kinerja, yaitu pengukuran untuk evaluasi kinerja), *work*

norm (standar penerimaan terhadap perilaku tertentu yang ditentukan oleh kelompok kerja), *quota* (batas minimum dari kerja atau produksi), *task* (bagian pekerja yang dicapai), dan *budget* (batas pengeluaran). *Goal setting theory* adalah penetapan sasaran atau target, berorientasi hasil, sehingga akan meningkatkan kinerja dan tercapainya target dari individu yang diselaraskan dengan target perusahaan (Suparman, 2017). Sehingga peneliti menggunakan *goal setting theory* untuk mendukung variabel *human relation*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja apakah berpengaruh dengan kinerja.

2) Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Perusahaan seharusnya dapat mengelola dengan baik untuk mencapai kinerja perusahaan yang optimal. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi karena dengan hal tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Menurut Susan (2019) Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Menurut Siregar (2017) sumber daya manusia adalah segala potensi yang dimiliki manusia baik berupa daya pikir, tenaga, keterampilan, emosi, dan potensilainya yang

dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk memenuhi keinginannya sendiri ataupun untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktik dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi Sulistiyani (2019). Menurut Sholiha, dkk. (2020), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan *added value* bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil dan handal di bidangnya.

3) Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Nurlalila (2016) menyebutkan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk mengikatkannya, salah satu diantaranya adalah penilaiannya kinerja (Hariandja, 2017).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan Rivai (2016). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai secara kualitas ataupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan (Widnyani, 2019). Berdasarkan pengertian para ahli tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan berupa perilaku nyata untuk mencapai organisasi tersebut.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut :

a) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal merupakan individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini yaitu modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam suatu mencapai tujuan organisasi.

b) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi

dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkariier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

3 Cara Meningkatkan Kinerja Pegawai

Menurut Wungsu (2016) hal-hal khusus yang dilakukan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai adalah sebagai berikut :

- a) Libatkan para wakil dari fungsi-fungsi utama organisasi perusahaan dalam perumusan kebijakan penilaian kinerja karyawan. Memungkinkan atas transparansi dan demokratisasi dalam perumusan kebijakan perusahaan terpenuhi.
- b) Berikan pelatihan yang terperinci dan intensif tentang bagaimana sistem dan prosedur penilaian kinerja karyawan.
- c) Libatkan para karyawan dalam menctapkan target-target hasil kerjanya.
- d) Fasilitasi para karyawan dengan peralatan, metode dan dana kerja yang sesuai dengan upaya-upaya pencapaian target-target hasil kerja. Berikan pula bimbingan sesama dan teratur kepada setiap bawahan agar mampu memenuhi dan teratur kepada setiap bawahaan agar mampu memenuhi dan melebihi target-target hasil kerjanya.
- e) Agar tercapainya hasil penelitian yang lebih optimal objektif, berpijaklah senantiasa hanya pada data perilaku kerja karyawan

dan abaikan segenap opini atau pendapat yang tak teruji lainnya mengenai seseorang dalam penilaian kinerja karyawan.

Adapun menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

b) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), menyatakan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

a) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik,

demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

b) Kuantitaas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

c) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

d) Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

e) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

f) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

4) *Human Relation*

1) Pengertian *Human Relation*

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat Hasibuan, (2016). Dari keseluruhan sumber daya manusia yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal, menurut Hariandja, (2016). Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Betapa pun maju teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Tujuan dan rencana organisasi agaknya akan sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan, apalagi kalau dilerantarkan.

Human relation dalam bahasa Indonesia ada yang menerjemahkan menjadi” Hubungan manusia” dan ada pula yang mengalibahasakan menjadi “hubungan antar manusia”. Baik dalam istilah “ hubungan manusia “ maupun dalam pengertian wujud manusia (*human Being*), melainkan dalam makna proses rohaniah yang tertuju kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, kepribadian, sikap, tingkahlaku, dan aspek kejiwaan yang terdapat pada diri manusia. Olehnya itu, terjemahan yang paling mendekati makna dan maksud *human relation* adalah hubungan manusiawi.

2) Ciri – Ciri *Human Relation*

Human relation diterapkan di dalam suatu manajemen organisasi karena merupakan salah satu penyebab keberhasilan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Adapun ciri – ciri dari *human relation* menurut Gondokusumo (2015) adalah sebagai berikut :

a) Kebutuhan bekerjasama

Kebutuhan disini adalah adanya kebutuhan untuk bekerjasama di dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawan.

b) Kesiapan mental

Karyawan perlu memiliki kesiapan mental seperti tekanan di dalam melaksanakan sebuah pekerjaan atau menjalakan suatu pekerjaan yang baru dari atasan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

c) Pengendalian emosional Pengendalian adalah dimana seorang karyawan mampu mengontrol emosi yang sedang dialaminya agar tidak mengganggu di dalam pekerjaannya sehingga suasana bekerja menjadi tenang dan menyenangkan.

d) Latar belakang budaya

Latar belakang budaya adalah dimana di dalam bekerja perlu adanya saling menghormati antar karyawan maupun antar atasan dengan bawahan tanpa membedakan ras, agama, suku dan lain-lainnya, sehingga suasana kerja akan terasa nyaman dan terasa seperti satu keluarga.

3. Tujuan *Human Relation*

Hubungan antar manusia dilaksanakan dalam suatu organisasi menurut Ruky (2015 :156) adalah untuk mendapatkan :

- a) Memanfaatkan pengetahuan tentang faktor sosial dan psikologis dalam penyesuaian diri manusia sehingga terjadi keselarasan dan keserasian, dengan konflik seminimal mungkin.
- b) Memenuhi kebutuhan antar individu yang satu dengan yang lain.
- c) Memperoleh pengetahuan dan informasi baru.
- d) Menumbuhkan sikap kerjasama.
- e) Menghilangkan sikap egois/paling benar.
- f) Menghindari dari sikap stagnan karena “ manusia adalah makhluk homo socius”, merubah sikap dan perilaku diri sendiri dan orang lain serta memberikan bantuan.

Sedangkan menurut Hariandja (2015 : 7) tujuan dari adanya hubungan antar manusia adalah sebagai berikut :

- a) Kegiatan yang dilakukan harus dapat memberikan keuntungan bagi masyarakat ,organisasi atau perusahaan.
- b) Kegiatan yang dilakukan harus dapat dilakukan harus dapat memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi agar dapat bertahan dan dapat bertahan dan dapat bekerja secara efektif dan efisien.
- c) Membantu untuk dapat mencapai kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Indikator *Human Relation*

Menurut *Uchajana*, (2015). *Human Relation* adalah hubungan manusiawi atau wujud manusia, melainkan dalam proses rokhaniah yang tertuju kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku dan lainlain aspek kejiwaan yang terdapat dalam diri manusia. Menurut *Uchjana*, (2015) Indikator dari *human relations* adalah

- a) Adanya komunikasi.

Untuk dapat membangun kerjasama dalam sebuah tim, diperlukan komunikasi antar anggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai. Seberapa pun hebatnya kemampuan individu dalam suatu tim, mereka tidak akan ada gunanya apabila tidak dapat berkomunikasi antara yang satu dengan lainnya. Mereka hanya akan menjadi sebuah kelompok yang tidak tahu ke mana arah yang akan dituju. Keahlian mereka akan menjadi sia-sia apabila mereka tidak dapat mengkomunikasikannya dengan orang lain.

b) Adanya pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah proses pemberian tugas, perintah-perintah, intruksi yang membuat staf bisa memahami keinginan pimpinan organisasi dan pengarahan tersebut membuat staf untuk berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan

c) Adanya keterbukaan.

Keterbukaan yang akan dijelaskan memiliki arti bahwa keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan bila terlalu banyak komunikasi dapat membimbing serta memunculkan sikap salah paham. Komunikasi maksimal (keterbukaan total dan terlalu banyak komunikasi) sulit untuk mencapai sasaran yang diinginkan, serta adanya campur tangan orang lain dalam semua kegiatan akan menghambat lancarnya kegiatan yang ditentukan sebelumnya.

d) Adanya sikap saling menghargai.

Para karyawan juga sangat menginginkan agar hasil karyawannya dihargai, meskipun sebenarnya adalah kewajiban mereka untuk bekerja segiat-giatnya. Misalnya pemberian reward yang berupa kenaikan jabatan, berupa bonus, ataupun berupa barang. Adanya perasaan tertentu yang menghinggapi para karyawan bisa menghambat kegairahan bekerja, untuk itu komunikasi dua arah secara timbal balik adalah sangat penting dilakukan agar hubungan yang harmonis antara karyawan dan semua pihak dapat terbina dengan baik.

e) Adanya loyalitas

Suatu perusahaan akan dapat berkembang dengan pesat apabila karyawannya memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Individu dengan loyalitas tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk tetap tinggal diorganisasinya.

5) Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya penerangan yang memadai, temperatur, tata letak dan sebagainya. Menurut Swastha (2017) lingkungan kerja adalah lingkungan kerja perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor - faktor eksternal maupun internal yang dapat mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya.

Menurut Nitisemito (2018) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalani tugas - tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik dan lain - lain. Menurut Danang (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang

dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan atau instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja baik mempunyai pengaruh terhadap efektifitas yang bekerja dalam perusahaan. Menurut Siagian (2016) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak

langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain — lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi :

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

- b) Faktor Status Sosial Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
- c) Faktor Hubungan Kerja Dalam Perusahaan Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
- d) Faktor Sistem Informasi Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi 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 atasan atau pimpinannya.

2. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja 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. Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2016:103), mengemukakan 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.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Afandi (2016:52) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah sebagai berikut :

a) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi : rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, tingkat visual dan acoustical privacy.

b) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal - hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, frustasi, perubahan perubahan dalam segala bentuk, perselisihan antara pribadi dan kelompok.

Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1) Faktor Lingkungan Fisik Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

a) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai "keleluasan pribadi" terhadap hal - hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.

2) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal - hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

a) Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b) Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan Jajannya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapkan karyawan, apabila hal itu berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d) Perubahan - Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e) Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Dari beberapa faktor yang telah diuraikan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kedua faktor sama pentingnya dalam sebuah

organisasi atau perusahaan, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan atau organisasi hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik juga lingkungan kerja yang kurang baik.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah ataupun motivasi kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan oleh Mangkunegara (2015) yaitu :

a) Penerangan / Cahaya Di Tempat Kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang sedang dalam melaksanakan tugas - tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

b) Temperatur/Suhu Udara Di Tempat Kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c) Dekorasi/Tata Letak

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

d) Kebisingan Di Tempat Kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Sebagian besar pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

e) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan - rekan bekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja.

f) **Keamanan Di Tempat Kerja**

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat “kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

6) Disiplin Kerja

1. **Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut (Ganyang, 2018) disiplin adalah suatu kondisi di mana karyawan menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara kongkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan. (Afandi, 2016), berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut (Sutrisn, 2016) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma

peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

2. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang persyaratan bagi pembentukan sikap, akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Menurut (Afandi, 2016:3), adapun fungsi disiplin antara lain:

- a) Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
- b) Membangun dan melatih kepribadian yang baik
- c) Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
- d) Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

3. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2016:5), untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut

- e) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
- f) Pendisiplinan harus bersifat membangun
- g) Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
- h) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan

- i) Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

4. Bentuk disiplin kerja

Menurut (Afandi, 2016:7), terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standard an peraturan yang telah ditetapkan. Untuk efektifnya disiplin preventif ini, manajer perlu memperhatikan hal-hal berikut:

1. Penyelarasan pegawai dengan pekerjaannya melalui seleksi, pengujian dan prosedur-prosedur penempatan yang efektif.
2. Mengorientasikan pegawai secara benar pada pekerjaan dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
3. Menjelaskan perilaku pegawai yang tepat.
4. Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada para pegawai tentang kinerja.
5. Mengondisikan para pegawai dapat mengutarakan masalah-masalah mereka pada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka.

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

c) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius.

5. Pendekatan disiplin kerja

Menurut (Afandi, 2016:8), terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin kerja, yaitu disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

- a. Disiplin modern Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini beramsumsi: (1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik. (2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku. (3) Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengandalkan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya. (4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

- b. Pendekatan disiplin dengan tradisi Yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberi hukuman. Pendekatan ini berasumsi: (1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan. (2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaan harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya. (3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya. (4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras. (5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
- c. Pendekatan disiplin bertujuan Yaitu apabila diterapkan dengan harapan bukan hanya pemberian hukuman, melainkan lebih bersifat pembinaan. Untuk itu asumsi pendekatan ini adalah: (1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai. (2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku. (3) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik. (4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.
6. Indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa indikator penentu disiplin kerja menurut Veithzal Rivai yang di kutip oleh Sugiyono (2018), bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen yaitu:

a) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e) Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

7) Hubungan *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan

Manusia merupakan makhluk sosial. Dimana dalam memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder membutuhkan bantuan orang lain Sofia (2021). Begitupun dalam kehidupan organisasi, orang yang terlibat dalam organisasi akan saling membutuhkan satu sama lain dan saling bekerja sama dalam usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja perusahaan yang baik tidak terlepas dari adanya unsur-unsur sumber daya yang dimilikinya. Salah satu sumber

daya tersebut adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, manusia merupakan sumber daya yang paling penting jika dibandingkan aspek teknologi dan manajemen. Hal ini dikarenakan, sumber daya manusia merupakan unsur pengolah atau sebagai penggerak operasional teknologi. Sebagai tenaga operasional, manusia dibekali dengan bakat, kecakapan, keterampilan, kreatifitas dan karya yang mempunyai peran sentral dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi.

Organisasi adalah bentuk kerja sama dalam pemenuhan kebutuhan. Disisi lain kelangsungan hidup organisasi harus tetap diperhatikan. Keseimbangan antara kepuasan karyawan dan usaha untuk mencapai tujuan organisasi tersebut agar tetap terjaga maka perlu adanya pembinaan yakni hubungan manusiawi atau yang lebih dikenal dengan human relation. Onong (2015) hubungan manusia atau human relation menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi yang menyarankan strategi peningkatan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu setiap individu mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Dengan meningkatkan kepuasan kerja dan mengarah aktualisasi diri, karyawan akan mempertinggi motivasi kerja sehingga akan dapat meningkatkan produksi organisasi. Kegiatan human relation harus selalu ada dalam lingkungan organisasi dan akan selalu melibatkan seluruh unit dan bersama-sama bertanggung jawab dalam membina hubungan yang harmonis. Atas dasar pemahaman tersebut maka human relation membawa

manfaat bagi organisasi karena human relation bertujuan mempermudah dalam mencapai tujuan organisasi dan usaha untuk mencapai tujuan individu. *Human relation* juga berfungsi untuk menghilangkan kesalah pahaman antar anggota dalam berkomunikasi (Onong, 2015).Oleh karena itu, pelaksanaan fungsi human relation harus dilaksanakan dengan baik. Karena pada dasarnya fungsi human relation adalah membangkitkan semangat dan motivasi karyawan, agar mereka bekerja dengan perasaan puas dan bahagia. Karena motivasi inilah kunci keberhasilan human relation yang menggiatkan karyawan dalam bekerja yang akhirnya akan diwujudkan dalam hasil kerja yang sesuai dan tepat waktu sehingga efektivitas karyawan meningkat. Dari uraian di atas jelas bahwa antara human relation dengan kinerja dalam suatu organisasi mempunyai hubungan yang sangat erat. Dimana setiap individu yang terlibat harus saling menghormati dan saling bekerja sama. Dengan begitu efektivitas kerja karyawan akan tercapai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

8) Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Prijodarminto dalam Syaib (2017) mengartikan disiplin yaitu sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban. Dalam hal ini, sikap dan perilaku tersebut tercipta melalui proses pembinaan keluarga, pendidikan, dan pengalaman, atau pengenalan dari keteladanan lingkungannya. Gibson, dkk (2017) disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi apabila pegawai melakukan suatu penyimpangan.

Dalam konteks ini, disiplin berkaitan erat dengan hukuman dan peraturan. Rivai dalam Syuaib (2017) disiplin yaitu sebagai suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Emmel (2017) disiplin yaitu sebagai suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku. Hamali (2018) disiplin yaitu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Moekijat (2015) disiplin yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Nawawi dalam Salutondok dan Soegoto (2015) disiplin yaitu sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

9) Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ardana dkk. (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan 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 - sanksinya. Rivai (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk bermotivasi kerja dengan

karyawan 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. Zesbendri (2017), menyatakan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Turangan(2015), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Iriani (2016), menyatakan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Kedisiplinan kerja akan mendorong karyawan agar tidak akan melakukan tindakan - tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Hubungan Variabel *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan
 - a) Penelitian yang dilakukan oleh Putri Noviyanti, Farahdiba Gusti, Rais Dera Pua Rawi, Susetyowati Sofia (2021) dengan judul “Pengaruh *Human Relation* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong ”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong sebanyak 50 orang, menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel 50 orang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Rakyat

Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong sebanyak 50 orang, menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel 50 orang. Hasil penelitian ini *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b) Penelitian yang dilakukan oleh Kevin A. Sundayo, Greis M. Sendow, Genita G. Lumintang (2021) dengan judul “Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kotamobagu”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Paris Superstore Kotamobagu yang berjumlah 205 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah accidental sampling dan rumus slovin. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 67 orang responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan *human relation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c) Penelitian yang dilakukan oleh Fitra Amalia Hutagalung, Humaizi Humaizi (2021) dengan judul “Pengaruh Human Relation Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt Wijaya Karya (Wika Beton) Binjai” Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada parakaryawan PT Wijaya Karya Beton TBK (WIKABETON) Binjai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Relations* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Wijaya Karya Beton TBK (WIKABETON) Binjai.

- d) Penelitian yang dilakukan oleh Susanto Dan Idhan Halim (2021) dengan judul “Pengaruh *Human Relation* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kompas Gramedia Cabang Karawaci” . Penelitian ini bersifat Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 95 responden. Tehnik pengumpulan data dengan cara kuesioner, dan tehnik analisis data dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji hipotesis uji F dan uji t hitung. Hasil penelitian sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci
- e) Penelitian yang dilakukan oleh Eka Farida, Neneng Rika Jazilatul Kholidah (2021) dengan judul “Pengaruh *Human Relations* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Jenis penelitian ini adalah *ex-post facto* (sebab akibat) yang bersumber dari data primer. Populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 52 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil pengumpulan data dianalisis menggunakan analisis linier berganda dan menunjukkan hasil bahwa hubungan manusia dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM.

2. Hubungan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- a) Penelitian yang dilakukan oleh Rosminah(2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa”. Pengumpulan data dilakukan menggunakan observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi yang diolah dengan bantuan IBM SPSS Statistic 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).
- b) Penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Dwi Nugraha, I Ketut Setia Saptana, dan I Nengah Sudjana (2020) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Mambal Kabupaten Bandung”. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan hasilnya dideskripsikan secara naratif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 orang. Seluruh data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner layak untuk digunakan dan dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial, Hasil analisis t-test diperoleh karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

- terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Mambal Kabupaten Badung.
- c) Penelitian yang dilakukan oleh I Made Artha Dwipayana, I Ketut Setia Sapta, dan I Gede Rihayana (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap karyawan pertunjukan di Kantor Kepala Desa Sanur, Kota Denpasar. Penelitian ini menggunakan independent variabel yaitu lingkungan kerja dan beban kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 35 para karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel sebanyak 35 karyawan. Analisis alat yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan.
- d) Penelitian yang dilakukan oleh Siti Maisarah Hasibuan (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja”. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), dengan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Jumlah populasi sebanyak 107 orang. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus

Slovin. Maka jumlah responden dalam penelitian ini 85 responden. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

- e) Penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Metode pengumpulan data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R². Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- f) Penelitian yang dilakukan oleh Rizki Afri Mulia, Nika Saputra (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang”. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei dengan kuesioner. pada auditor Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Data yang dikumpulkan merupakan data primer yang dapat digolongkan sebagai variabel bebas dan variabel terikat. Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi (variabel pengaruh), dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang (variabel terpengaruh). Pengujian hipotesis dalam

penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.

- g) Penelitian yang dilakukan Erina Rulianti, Roni Amirudin, Giri Nurpriyadi (2021) dengan judul “Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Hung-A Indonesia divisi Hi End Factory dengan jumlah sampel 81 yang diperoleh dari rumus Slovin. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, variabel terikat adalah kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja adalah variabel mediasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Dengan mengolah data menggunakan Smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- a) Penelitian yang dilakukan oleh Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Kantor Indonesia Cipondoh”. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 75 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi

dan uji hipotesis. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

- b) Penelitian yang dilakukan oleh I Made Gilang, Anak Agung Dwi Widyani, dan Ni Putu Ayu Saraswati dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Kariasih Munggu, Badung” Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang karyawan. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 23. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung.
- c) Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Purwati, Anak Agung Dwi Widyani, dan Ni Putu Ayu Saraswati dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar”. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tetap yang berjumlah 38 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menjawab

rumusan masalah dengan bantuan program SPSS version 22 For Windows. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- d) Penelitian yang dilakukan oleh Noorma Yunia (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis korelasi yang bertujuan menguji hipotesis, dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung koefisien korelasi antara variabel tersebut, agar dapat ditentukan mana yang berkorelasi. Hasil dari penelitian yaitu menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja.
- e) Penelitian yang dilakukan oleh Lily Setyawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya Nurjaya, Denok Sunarsi, Achmad Rozi (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- f) Penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya Nurjaya, Denok Sunarsi,

Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, Gunartin Gunartin (2021) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- g) Penelitian yang dilakukan oleh Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto (2015) dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan” Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yakni mengambil semua populasi menjadi responden penelitian. Jumlah responden adalah 40 orang. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan uji kesahihan, uji keterandalan, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, tabulasi silang, analisis regresi linier berganda, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan Bank di kota Malang. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

