

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang berbeda yang ingin dicapai. Tujuan ini dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di dalam perusahaan. Meskipun suatu perusahaan memiliki segala macam sumber daya yang penting, satu-satunya faktor yang dapat menunjukkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dan cara mengelolanya. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) untuk melakukan suatu tugas yang diberikan. Jika individu-individu dalam perusahaan yaitu SDM dapat berfungsi secara efektif, maka perusahaan akan terus berfungsi secara efektif. Dengan kata lain, kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan tanggung jawab sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan dalam organisasi. Pengelolaan SDM yang baik dapat berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Hidden Canyon Beji Guwang Gianyar yang berlokasi di Banjar Wangbung, Jalan Sahadewa, Guwang, Kec. Sukawati, Kabupaten

Gianyar, yang merupakan salah satu objek wisata yang ada di Desa Guwang dan dikelola oleh BUMDes. Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, terkadang perusahaan menghadapi permasalahan pada bidang pengelolaan sumber daya manusianya. Berdasarkan hasil observasi, dapat dijelaskan mengenai data jumlah karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang sesuai table berikut.

Tabel 1.1
Jumlah karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang Gianyar Tahun 2021

No	Jabatan	Karyawan		Pendidikan				Masa kerja		
		Laki-laki	Perempuan	SD	SMP	SMA	S1	< 3 tahun	3-5 tahun	> 5 tahun
1	Manajer	1	-	-	-	-	1	1	-	-
2	Accounting	-	1	-	-	-	1	-	-	1
3	Marketing	2	-	-	-	1	1	-	1	1
4	Kasir	1	2	-	-	2	1	2		1
5	Pemandu	40	-	1	7	32	-	2	7	31
	Jumlah	44	3	1	7	35	4	5	8	34

Sumber : Hidden Canyon Beji Guwang Gianyar(2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan dari manajer hingga pemandu keseluruhannya berjumlah 47 orang, dengan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 44 orang dan karyawan perempuan sebanyak 2 orang. Dilihat dari tingkat pendidikan, karyawan dengan lulusan SD sebanyak 1 orang, lulusan SMP sebanyak 7 orang, lulusan SMA sebanyak 35 orang, dan pendidikan perguruan tinggi (S1) sebanyak 4 orang. Untuk masa kerja, karyawan dengan masa kerja < 3 tahun sebanyak 5 orang, karyawan dengan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 8 orang, dan karyawan dengan masa kerja > 5 tahun sebanyak 34 orang.

Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat penting untuk

diperhatikan didalam sebuah perusahaan maupun organisasi, demikian pula pada Hidden Canyon Beji Guwang Gianyar. Dengan lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja yang kurang akan sangat berdampak pada kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2017: 67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016: 172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017: 469) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan didalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit.

Kinerja karyawan yang telah didasari oleh motivasi yang kuat akan berdampak sangat baik bagi perkembangan diri mereka secara pribadi maupun kelompok. Jika dalam perusahaan telah terdapat nilai-nilai yang dianut bersama, maka akan memberikan ketenangan bagi karyawan karena mereka menjadi tahu apa yang kan mereka kerjakan. Begitu juga dengan terjalinnya komunikasi aktif antar sesama karyawan, hal ini akan mempermudah aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan khususnya pekerjaan dengan kegiatan kerjasama atau berkelompok. Adanya efektivitas interaksi antara karyawan secara otomatis juga berpengaruh pada kinerja perusahaan itu sendiri. Kondisi kerja yang dialami karyawan dalam mempertahankan maupun meningkatkan kinerjanya perlu didukung oleh lingkungan kerja yang aman

dan nyaman saat bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan menjadikan karyawan betah dan tidak merasa khawatir dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja karyawan akan mengalami kestabilan maupun peningkatan bagi perusahaan itu sendiri.

Fenomena di lapangan berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan didapatkan fenomena yakni menurunnya kinerja para karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang. Hal tersebut dibuktikan dengan menurunnya jumlah target yang dicapai oleh karyawan dari tahun 2019-2021.

Tabel 1.2
Jumlah Penjualan Tiket Hidden Canyon Beji Guwang Gianyar
Periode Tahun 2019 – 2021

No	Tahun	Wisatawan Asing	Domestik	Total	Target	Pencapaian Target (%)
1	2019	7.181 tiket	5.903 tiket	13.084	10.000	130%
2	2020	2.644 tiket	975 tiket	3.619	10.000	30%
3	2021	3.158 tiket	5.073 tiket	8.231	10.000	80%
Jumlah		12.983 tiket	11.951 tiket	Rata-rata : 8311,33		

Sumber: Hidden Canyon Beji Guwang Gianyar(2021)

Berdasarkan Table 1.2, diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah penjualan tiket mengalami pasang surut selama periode tahun 2019 - 2021. Jumlah penjualan tiket terendah yaitu pada tahun 2020 sebesar 3.619 tiket dan jumlah tertinggi yaitu pada tahun 2019 sebesar 13.084 tiket yang terjual. Selain jumlah penjualan tiket, pada table 1.2 diatas dapat dilihat mengenai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Target yang diinginkan perusahaan sebesar 10.000 tiket/tahun sedangkan yang terjadi hanya 1 tahun yang dapat memenuhi target tersebut yaitu pada tahun 2019. Sedangkan pada

tahun 2020 dan tahun 2021 total pencapaian masih sangat jauh dari target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 20 orang karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang Gianyar penurunan penjualan tiket terjadi karena objek wisata Hidden Canyon sering ditutup akibat musim hujan dan arus air yang deras. Alasan perusahaan menutup sementara Hidden Canyon pada saat musim hujan karena perusahaan menyadari ketersediaan keselamatan kerja seperti pelampung dan alat keamanan lainnya yang minim.

Organisasi selaku induk kerja dituntut agar dapat menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memotivasi para karyawan untuk bekerja secara produktif. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitasnya setiap hari. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai

perorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan tidak semangat untuk bekerja, mudah stres, datang terlambat, demikian pula sebaliknya apabila lingkungan kerja sehat maka para karyawan akan semangat untuk bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target yang telah ditetapkan pada Hidden Canyon Beji Guwang Gianyar.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Ferawati (2017) menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, dkk (2018) menunjukkan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain memperhatikan masalah lingkungan kerja, motivasi juga merupakan suatu faktor yang mendorong kinerja seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Dalam pencapaian target, perusahaan memberikan kebijakan berupa bonus target apabila target dapat terpenuhi. Kebijakan ini diharapkan dapat mendorong semangat karyawan dan termotivasi untuk menarik konsumen sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan.

Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negative. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin

meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki untuk mengerjakan pekerjaannya. Masalah dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila perusahaan mampu memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Menurut Sutrisno (2017:55), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Sutrisno (2016:109) mengemukakan bahwa pemberian motivasi yang tepat akan mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerja karyawan akan meningkat. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Erri dan Fajrin, 2018). Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja (Ekhsan, 2019). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Susanto (2019) menunjukkan hasil motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasmalawati (2018) menunjukkan hasil motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim bekerja di dalam sebuah organisasi, sikap disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan yang berlaku. Sedangkan keluhan-keluhan digunakan oleh karyawan yang merasa hak-haknya dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai apabila tidak ada disiplin kerja.

Rivai (2004:824) menyatakan disiplin kerja adalah: Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019). Dari beberapa pendapat di atas menunjukkan beragamnya pendapat dari

berbagai ahli dalam memandang kedisiplinan pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku. Ada keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dengan disiplin kerja yang tinggi dimiliki oleh karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian mengenai disiplin kerja yang dilakukan oleh Rani., dkk (2021) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumara (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Jika lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dilihat ada fenomena seperti semangat dalam bekerja dapat dilihat dari kerja keras karyawan seperti bekerja lembur namun ada beberapa karyawan yang kurang memiliki motivasi dalam bekerja seperti karyawan memiliki sikap, kepribadian, watak karakter serta keyakinan atas segala pekerjaannya terutama dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang sering kali menunda setiap tugas yang diberikan, target kerjanya sering tidak tercapai, kurangnya komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan tidak tepat waktu dalam bekerja, termasuk juga dalam disiplin kerja di Hidden Canyon Beji Guwang Gianyar yang masih kurang yaitu pada jam masuk kerja dan pulang kerja ada beberapa karyawan yang masuk kerja datang terlambat tidak sesuai dengan jam masuk

kerja dan pada jam pulang kerja ada beberapa karyawan pulang lebih awal sebelum jam pulang kerja, tidak begitu memperhatikan peraturan yang ada, kurang memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan kerja yang berlaku. Itu merupakan kurangnya disiplin kerja dan termasuk juga pada lingkungan kerja dimana jika ada kondisi yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan tidak semangat untuk bekerja, mudah stres, datang terlambat, demikian pula sebaliknya apabila lingkungan kerja sehat maka para karyawan akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target yang sudah di tetapkan pada Hidden Canyon Beji Guwang Gianyar.

Berdasarkan fenomena dan ketidak konsistenan hasil penelitian sebelumnya menjadi motivasi peneliti untuk meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hidden Canyon Beji Guwang Gianyar”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang Gianyar?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang Gianyar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang Gianyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang Gianyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan di bidang manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Hasil penelitian ulang yang diperoleh dapat berguna sebagai referensi atau bahan pembandingan bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan tambahan atau memberi informasi dan bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan terhadap kebijakan tentang pengembangan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Grand Theory

2.1.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan goal-setting theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011). Locke dan Latham (2002) mengatakan tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:67), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016:182) pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Afandi (2018:83) 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. Selanjutnya menurut Masram (2017:139) menyatakan Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu variable yang sangatlah penting bagi suatu organisasi atau

perusahaan karena berhubungan erat dengan tujuan suatu organisasi itu sendiri. Semakin baik kinerja karyawan, maka tujuan dari organisasi itu akan mudah dicapai.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi kerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
4. Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
5. Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
6. Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
7. Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.
8. Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Afandi (2018:89) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Tanggung jawab

Bersedia bertanggung jawab atas semua pekerjaan dan fasilitas yang telah digunakan.

4. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

5. Efektifitas

Disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

Adapun menurut Wibowo (2014:85) indikator – indikator kinerja sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alata atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan 17 dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang meyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memnuhi syarat.

Sedangkan indikator kinerja menurut Kasmir (2016:208) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

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

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa ada enam yang menjadi indikator dari kinerja. Keenam indikator ini sangat menentukan terhadap penilaian kinerja seseorang karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1) Pengertian 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 mempunyaipengaruh 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 menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Menurut Faida (2019:108) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman dan nyaman sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan atibsa merasa aman dan nyaman.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Seseorang akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman dan nyaman.

Dalam undang-undang perkantoran, *The Office Act* dalam (Laksmi, 2015) terdapat peraturan yang mengatur lingkungan fisik. Syarat-syarat tersebut adalah:

1. Kebersihan selain kebersihan gedung, juga terkait dengan kebersihan perlengkapan dan perabotan kantor.
2. Luas ruangan sebaiknya diperuntukkan untuk sejumlah pekerja, dengan standra bahwa 1 pekerja memiliki luar ruangan 3,7m.
3. Suhu udara yang nyaman umumnya adalah 25 derajat celcius dengan kelembaban udara 45%.

4. Ventilasi diatur secara sistematis untuk menjaga sirkulasi udara agar ketersediaan oksigen tetap mencukupi untuk semua orang dalam suatu ruangan.
5. Penerangan, baik yang berasal dari cahaya matahari maupun lampu, sebaiknya tidak terlalu gelap atau terang. Cahaya diatur agar tiba di atas kerja meja pekerja dari kiri.
6. Fasilitas kesehatan mencakup kebersihan kamar mandi.
7. Penyediaan air minum, dispenser sebaiknya disediakan disetiap ruang kerja dan kelayakan serta ketersediaan air di dalamnya dipantau setiap saat oleh petugas khusus.
8. Tempat pakaian untuk menggantung pakaian yang basah disediakan untuk menjaga kesehatan pekerja dan kerapihan ruang.
9. Lantai, gang dan tangga dilengkapi dengan pegangan tangan dan diusahakan untuk tidak licin.
10. Mesin berbahaya harus diberi pelindung.
11. Kotak P3K disediakan di setiap ruang dan bila perlu dilengkapi dengan petugas terlatih.
12. Perlindungan dari bahaya kebakaran adalah alat pemadam kebakaran, pintu darurat, alarm dan pelatihan dalam menghadapi bahaya tersebut.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Siagian (2014:59) indicator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:

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.

4. Tersedianya sarana angkutan

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

2. Indikator lingkungan kerja non fisik antara lain:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

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

3. Kerjasama 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.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017:26) indikator lingkungan kerja adalah:

1. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara.

2. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

3. Hubungan kerja

Hubungan kerja yaitu keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi ialah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, Mangkunegara, (2017:93). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan, Kadarisman (2017:276).

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi bebrapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Wirawan (2015:110) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain:

1. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
2. Faktor Penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor gmotivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

3) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Robbin dan Judge (2017:162) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan berprestasi yaitu meningkatkan kemampuan.
2. Kebutuhan akan kekuasaan yaitu usaha memimpin dalam perusahaan.
3. Kebutuhan berafiliasi yaitu hubungan yang erat dengan sesama karyawan, hubungan kerja yang nyaman, saling membantu dalam menyelesaikan kesulitan pekerjaan.

Menurut Hasibuan dan Silvy (2019:111), menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.
2. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan ineraksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan kekuatan (*need for power*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik didalam organisasi.

Menurut Hamzah B. Uno (2017: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokan sebagai berikut:

1. Motivasi internal
 1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
 3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
 4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
 5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
 6. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
 7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

2. Motivasi eksternal

1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
3. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dipahami bahwa yang menjadi indikator motivasi terdiri dari motivasi internal dan motivasi eksternal yaitu yang datang dari dalam dirinya dan dari luar dirinya.

2.1.5 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap seseorang untuk taat aturan atau ketentuan yang berlaku di dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dengan organisasi atas dasar kesadaran dan keinginan bukan karena adanya unsure paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja di dalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal.

Menurut Sutrisno (2016:89) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Hasibuan (2016:193) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dari pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hasibuan (2016) yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh di bawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *The Right Man In The Right Place And The Right Man In The Right Job*.

2. Kepemimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh

yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa prilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahannya pun berdisiplin baik.

3. Insentif (Tunjangan dan Kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang diterima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap

semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016, p.194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2. Teladanan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal ini lah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

4. Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada

ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

5. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman harusnya tidak selalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam instansi.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan

hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai instansi. Sebaliknya, apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner pegawai semakin banyak karena mereka bertanggung jawab bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegak menindak atau menghukum pegawai yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada instansi tersebut.

7. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan yang baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:941) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan

kepatuhan pegawai pada jam kerja, serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Taat terhadap peraturan organisasi

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Taat terhadap perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Ronal Donra Sihaloho, Hotlin Siregar (2019) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan lingkungan kerja di dalam perusahaan. Teori yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah ekplanatory research (penjelasan). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik sampling

jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Rizal Nabawi (2019) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subyek penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

3. Andi Irwan , Andi Irfan (2021) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Riztechindo Makassar. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Riztechindo Makassar. Dalam pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat uji t (uji ketepatan parameter penduga). Uji t merupakan peng-ujian koefisien regresi individu untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen, dengan meng-anggap variabel lain konstan atau tetap. Secara otomatis H_a diterima apabila H_0 ditolak Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang, Karena taraf nyata (0,479) Significancy (0,133) maka H_0 diterima dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh secara signifikan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Riztechindo Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan dari hasil analisis secara keseluruhan yaitu sebagai berikut variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh (0,05) maka artinya ada pengaruh secara signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Riztechindo Makassar.
4. Apfia Ferawati (2017) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Indo Persada

Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT Cahaya Indo Persada, Surabaya. Jumlah responden adalahh 60 orang. Penelitian ini membagi angket kepada karyawan dan kepala divisi. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

5. Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, Dede Andi (2020) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 98 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel Lingkungan Kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 3,43 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,84 dengan kriteria baik. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,431 + 0,876X$, dan nilai korelasi

0,789 atau kuat dengan determinasi 62,2%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

6. Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, Syaiful Eddy (2020) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri OKU. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri OKU. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Sampel pada penelitian sebanyak 50 responden dengan teknik pengumpulan data berupa angket (kuisisioner). 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.
7. Raka Kumarawati, Gede Suparta, Suyatna Yasa (2017) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah motivasi kinerja karyawan, dan kinerja penelitian. Dengan sampel yang digunakan 69 responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Parsial Least Square (PLS) Version 20. Berdasarkan hasil Sekretariat Daerah Denpasar, motivasi tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kota Denpasar. Disiplin memiliki pengaruh

negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Disiplin bukan mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

8. Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya kerja (X3) merupakan variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R². Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0.549 ($p > 0,05$). Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 ($p < 0,05$). Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 ($p < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerjatidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

9. Natalia Susanto (2019) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Penjualan PT Rembaka Surabaya. Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik probability sampling. Proses perhitungan dibantu program aplikasi software Statistical Package for Social Science (SPSS) 21.0 for Windows. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran angket dengan menggunakan lima poin skala likert sebagai alat ukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
10. Bambang Siswanto (2019) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden dan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut $Y = 4,604 + 0,476X_1 + 0,336X_2 + e$. Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel Motivasi

kerja dinyatakan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa semakin motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti, setiap ada peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

11. Jasman Saripuddin Hasibuan , Beby Silvy (2019) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Penelitian ini menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 24.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerjamemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Secara parsial diketahui

bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

12. Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia dengan jumlah 100 orang. Teknik pengukuran sampel menggunakan rumus slovin dengan margin of eror 5% sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 Responden. Teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik penarikan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
13. Suwanto (2019) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial maupun simultan pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.

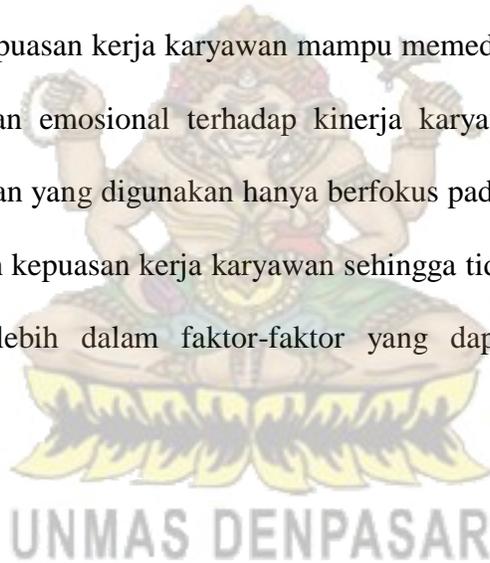
Metode penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan sebanyak 57 karyawan. Sedangkan sampel yang dipergunakan sebanyak 57 responden dengan menggunakan Teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikorelasi, uji heteroskedastisitas, regresi linear, koefisien determinasi, dan uji signifikan (uji t dan uji F). Berdasarkan hasil penelitian, Nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah $7,524 > 1,673$ dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Nilai thitung untuk Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 9,879, jadi $0,829 < 1,673$ dapat disimpulkan variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Diperoleh model persamaan regresi linear berganda $Y = 5,103 + 0,171X1 + 0,028X2$. Nilai R sebesar 0,809 atau 80,9% yang berarti korelasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada kategori Kuat (0,600 – 0,800) dengan nilai koefisien determinasi adjusted R² (adjusted R Square) sebesar 0.641. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 64,1% Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi Kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

14. Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid (2018) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 104 responden yang juga sebagai populasi penelitian. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah analisis regresi linear berganda yang mencakup Uji F, Uji T, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian Uji T menyatakan bahwa: lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1), etos kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1), disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1), lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2), disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y1), lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan (Y1). Hasil Uji F hitung variabel lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan signifikan $0.000 < \alpha = 0.05$ serta bertanda positif menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
15. Lindu Prabowo, Anwar Sanus, Tanto Sumarsono (2018) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mendeskripsikan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 orang. Untuk mengumpulkan data peneliti menggunakan kuesioner. Untuk analisis deskriptif dan regresi, SPSS versi 20 diterapkan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena budaya lingkungan kerja sudah mapan 2). Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik motivasi semakin baik kinerja karyawan, 3). Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin banyak stres meningkatkan semakin meningkatkan kinerja karyawan, 4). Motivasi adalah variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, sehingga motivasi harus dipertimbangkan dengan baik oleh pemimpin.

16. Ni Putu Ayu Sintya Saraswati, Anak Agung Dwi Widyani, Ayu Stevi Rani (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi pada PT Angkasa Pura Support Bali Kabupaten Badung. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 60 karyawan pada PT Angkasa Pura Support Bali di Badung. Pengolahan data menggunakan teknik analisis

Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan program Smart PLS 3.0 For Windows. Hasil analisis menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan mampu memediasi pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Adanya keterbatasan objek penelitian yang digunakan hanya berfokus pada disiplin kerja, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja karyawan sehingga tidak dapat menganalisis atau menjangkau lebih dalam faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



BAB III

HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam suatu perusahaan, karena manusia selalu ada dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia meruoakan tantangan bagi manajer, karena keberhasilan manajer tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Jika setiap orang dalam perusahaan dapat beroperasi secara efektif, dengan kata lain kelangsunagn hidup perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya.

Dalam proses bekerja keras untuk mencapai tujuannya, perusahaan sangat berharap agar setiap karyawan dapat memiliki kinerja yang luar biasa. Menyediakan karyawan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang sesuai dapat mempengaruhi kinerja. Untuk membuat seseorang lebih bersemangat dalam kinerja karyawan diperlukan motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukanlah satu-satunya faktor untuk kinerjakaryawan yang baik. Dengan adanya motivasi aka nada kemauan untuk bekerja, dengan adanya kemauan untuk bekerja, dan dengan adanya kerjasama maka kinerja akan meningkat. Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis karyawan seperti makan atau minum atau sandang pangan, adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan atau kesehatan, adanya rasa social seperti tidak membedakan karyawan atu dengan karyawan lain, adanya rasa penghargaan diri dengan adanya bonus atau adanya pujian