

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang tidak terpisahkan dalam organisasi bisnis serta faktor pendukung pada sumber daya lain untuk memberikan hasil yang optimal dalam mencapai tujuan suatu organisasi ataupun perusahaan. Keberhasilan dalam pengelolaan sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian dari kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi, oleh sebab itu pemanfaatan sumber daya manusia harus dilakukan semaksimal mungkin agar tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2017:7). Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal dengan demikian dalam sebuah perusahaan atau organisasi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan.

Perusahaan yang telah meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan sumber daya manusia salah satunya CV. Lestari Bali Bersama yang beralamat di Jalan Gatot Subroto Timur X no 1, Denpasar Timur. Merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2016 dengan kondisi yang baik dan terletak di kota Denpasar. Manajemen di CV Lestari Bali Bersama Denpasar ini dalam menjalankan operasinya di dukung oleh 32 orang karyawan. Didalam mencetak kinerja yang handal, tentunya CV Lestari Bali

Bersama memiliki manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan, visi dan misinya. Kinerja karyawan yang terdapat pada CV Lestari Bali Bersama Denpasar merupakan hasil dari setiap kinerja karyawan yang berada di dalamnya yang diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja karyawan CV Lestari Bali Bersama Denpasar akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi (Muhammad Busro, 2018:89). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan baik individu maupun kelompok organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan perusahaan dalam mencapai misinya. Kinerja karyawan yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu perusahaan karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan (Pratiwi dan Ardana 2015).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di antaranya adalah Motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan suatu dorongan dimana seseorang mengalami ketegangan fisik, psikis, emosi maupun mental karena adanya kondisi yang mempengaruhinya. Kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun dari luar lingkungan diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan banyak dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Robbin (2009:318) motivasi merupakan dorongan dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, dorongan atau semangat sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Disisi lain motivasi dapat dipengaruhi oleh atasan perusahaan. Murti (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disamping itu agar mampu menciptakan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja optimal, maka salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan di dalam perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja di perusahaan dimana karyawan tersebut bernaung, menjadi salah satu aspek yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawannya. Menurut Nitisemito (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Basuki & Susilowati (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada dilingkungan kantor atau instansi yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang maupun sekelompok karyawan didalam melakukan aktivitasnya.

Berdasarkan hasil dari observasi data yang dilakukan pada CV Lestari Bali Bersama Denpasar ditemukan bahwa kinerja karyawan pada CV Lestari Bali Bersama Denpasar belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin dari masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan, adanya beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, masih ada karyawan yang lebih suka bekerja secara individu dari pada harus bekerja bersama, serta ada karyawan yang tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dan lebih mementingkan hal lain di luar pekerjaan.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno, (2016:86) menyatakan, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai (Malayu S.P Hasibuan 2017). 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, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Dengan disiplin yang baik kinerja karyawan dalam bekerja akan meningkat dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu indikator disiplin kerja tercermin dari tingkat absensi karyawan. Persentase Tingkat absensi karyawan periode Januari sampai dengan

Desember 2021 pada CV Lestari Bali Bersama Denpasar dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Persentase Tingkat Absensi Karyawan
CV Lestari Bali Bersama Denpasar
Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah karyawan	Absen					
			Sakit	Izin	Tanpa keterangan	Cuti	Total	%
1	Januari	32	3	6	3	0	12	3,84
2	Februari	32	2	4	3	0	9	2,88
3	Maret	32	4	3	4	1	12	3,84
4	April	32	4	2	3	1	10	3,2
5	Mei	32	3	3	4	2	12	3,84
6	Juni	32	4	5	5	1	15	4,8
7	Juli	32	3	3	3	1	10	3,2
8	Agustus	32	3	3	4	0	10	3,2
9	September	32	3	4	4	0	11	3,52
10	Oktober	32	3	5	3	0	11	3,52
11	November	32	4	4	3	0	11	3,52
12	Desember	32	5	4	3	0	12	3,84
Jumlah			41	46	42	6	135	43,2
Rata-Rata			3,4	3,8	3,5	0,5	11,2	3,6

Sumber: CV Lestari Bali Bersama Denpasar (2021)

Dari tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada CV Lestari Bali Bersama Denpasar tahun 2021 dimana jumlah persentase setiap bulan rata-rata tingkat absensi sebesar 3,6 sehingga sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Karena tingkat absensi karyawan yang wajar berada di bawah 3 persen, diatas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi. Masih tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan yang terjadi akibat dari tidak hadir tanpa memberi keterangan sebelumnya, karyawan datang terlambat, serta masih adanya karyawan pulang kerja mendahului dengan alasan tertentu yang dapat mempengaruhi jumlah

produktifitas dan kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan. Masalah ini akhirnya berdampak kepada kinerja karyawan yang rendah sehingga akan memperburuk citra perusahaan dan tidak produktifnya kerja karyawan dalam menjalani tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Natalia (2019), Fahmi, Susanti & Siti (2022) dan Sarah & Sonny (2021), dalam penelitian yang dilakukan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dengan demikian kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Sedangkan menurut Sumbung (2015) dan Setiawan (2013) bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan lainnya yang juga sering muncul adalah masalah motivasi, yaitu kurangnya motivasi karyawan untuk lebih meningkatkan pencapaian target perusahaan. Ini dikarenakan atasan memberi banyak beban pekerjaan yang berlebihan dan sikap atasan yang tidak adil kepada karyawan. Hal ini juga berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja dimana kondisi fisik perusahaan yang kurang memadai seperti penyediaan pendingin ruangan atau AC masih terbatas menyebabkan karyawan sering kali terganggu dan kurang nyaman saat melakukan pekerjaannya sehingga berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan. Adanya perhatian yang diberikan dan ditemui beberapa permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja fisik dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja,**

Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lestari Bali Bersama Denpasar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV Lestari Bali Bersama Denpasar Bali?
- 1.2.2 Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV Lestari Bali Bersama Denpasar Bali?
- 1.2.3 Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Lestari Bali Bersama Denpasar Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dapat dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.4 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Lestari Bali Bersama Denpasar Bali,
- 1.2.5 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja CV Lestari Bali Bersama Denpasar Bali.
- 1.2.6 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Lestari Bali Bersama Denpasar Bali

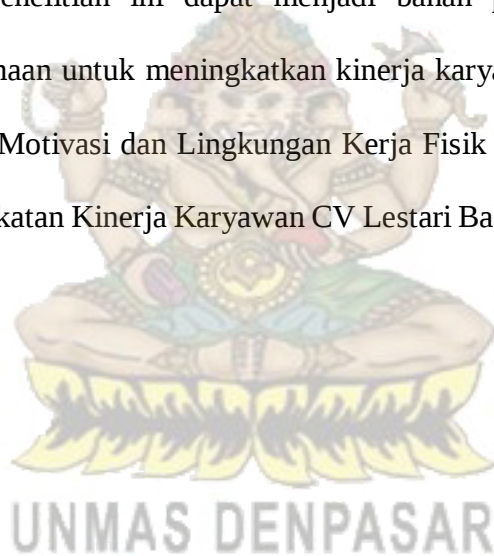
1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk memberikan gambaran empirik untuk menguji teori dalam ilmu manajemen tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Lestari Bali Bersama Denpasar Bali

1.4.2 Secara Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan pemimpin perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik yang berpengaruh dalam peningkatan Kinerja Karyawan CV Lestari Bali Bersama Denpasar Bali



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori penetapan tujuan merupakan model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2015). Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Setiawan (2017) mengemukakan bahwa *goal setting* dapat mempengaruhi kegiatan seseorang dengan cara mengarahkan perhatian dan tindakan, pergerakan usaha dan memotivasi seseorang untuk membuat strategi yang sesuai kemampuan dalam mencapai tujuan.

Goal setting theory menjelaskan adanya keterkaitan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seorang individu yang memahami dan komitmen dengan tujuan tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan

seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Setiap tujuan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda dan akan memberikan motivasi yang berbeda pula bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Hal ini sesuai dengan pendapat Asmus, et al (2015) yang menyatakan bahwa tujuan spesifik lebih mengarah pada prestasi yang tinggi dibandingkan tujuan yang tidak spesifik atau tujuan umum. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan *public* diidentikkan sebagai tujuannya.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2016:480) Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu dan seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Rompis,et al(2017) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Muhammad Busro (2018:89).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perwujudan kerja nyata yang ditampilkan dari berbagai upaya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang

disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.2.2 Aspek - aspek Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Emron Edison dkk, (2017:195) suatu perusahaan/organisasi melakukan penilaian kinerja didasarkan pada beberapa alasan, yaitu.

- 1) Manajemen perlu mengetahui kemampuan karyawan (atau pihak yang dinilai) dalam menjalankan tugasnya.
- 2) Manajemen perlu memastikan bahwa karyawan telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan/organisasi.
- 3) Manajemen memberi sinyal kepada pegawai/karyawan bahwa setiap proses dan/ atau hasil yang dicapai akan dinilai dan dihargai sesuai kontribusi dan prestasi yang dicapai.

2.2.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:10) adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian

terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Wibowo (2017:84):

- 1) *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.2.5 Indikator Kinerja Karyawan

Dalam buku Sopiah dan Sangadji (2018:351) Robbins (2006) menyatakan terdapat lima indikator pengukuran kinerja karyawan, yaitu.

1) Kualitas

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

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4) Efektivitas

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

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawannya mempunyai komitmen kerja

dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sinambela (2016:335)

Menurut Sutrisno, Edi dalam Supomo (2018:133) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkahlaku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan yang ada di organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sastrohadiwiryo Siswanto (2018:133), disiplin kerja harus ada yang dapat didefinisikan sebagai adanya suatu sikap dan menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan yang ada dan peraturan – peraturan yang ada berlaku baik secara tertulis maupun

tertulis dan ada yang tahap, tindak saksi apabila ada melanggar tugas dan yang di berikan maka ini wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan berlaku dan juga merupakan fungsi operatif manajemen dalam memantau karyawannya hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut yang apabila dilanggar maka akan ada sanksi sesuai dengan peraturan yang telah dibuat.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.3.3 Tipe - Tipe Disiplin Kerja

Mangkunegara dalam Sinambela (2016:336) membagi 2 Tipe disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin Preventif yaitu tindakan yang mendorong para

karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standart yang telah ditetapkan.

- 2) Disiplin Korektif yaitu jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standart yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

2.3.4 Prinsip - Prinsip Disiplin Kerja

Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan Afandi, (2018:15)

- 1) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
- 2) Pendisiplinan harus bersifat membangun.
- 3) Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
- 4) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
- 5) Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen

2.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Berikut Indikator disiplin kerja menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016:356) adalah sebagai berikut :

3.1 Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur

untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

3.2 Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3.3 Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

3.4 Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

3.5 Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Rumangkid dkk (2017) motivasi adalah kecendrungan suatu

sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Jadi motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Lebih lanjut dikatakan oleh Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Sari dkk (2018) dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. 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 kinerjanya secara positif atau negatif. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa motivasi itu adalah suatu kebutuhan yang mendorong seseorang untuk berbuat “sesuatu”. Adanya kebutuhan ini menyebabkan orang bertindak lakutertentu dalam usahanya mencapai suatu tujuan.

2.4.2 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

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

2.4.3 Asas Motivasi

Menurut Hasibuan (2013), asas motivasi kerja terdiri dari asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan dan perhatian timbal balik. Adapun penjelasan asas-asas motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Asas mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ideide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

2) Asas komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut. Jika seorang pemimpin secara nyata berikhtiar untuk senantiasa memberikan informasi kepada bawahannya, ia akan berkata, "saya rasa Saudara orang penting, saya hendak memastikan bahwa Saudara mengetahui apa yang sedang terjadi". Dengan cara ini, bawahan akan merasa dihargai dan akan lebih giat bekerja.

3) Asas pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya. Dalam memberikan pengakuan/pujian kepada bawahan hendaknya dijelaskan bahwa dia patut menerima

penghargaan itu, karena prestasi kerja atau jasa-jasa yang diberikannya. Pengakuan dan pujian harus diberikan dengan ikhlas di hadapan umum supaya pengakuan/pujian itu semakin besar

2.4.4 Jenis Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014 : 221), asas-asas motivasi adalah sebagai berikut :

1) Motivasi Positif

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

2) Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja di bawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

2.4.5 Faktor-faktor Motivasi

Menurut Swaminathan (Dewi, 2015) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

- 1) Faktor Internal Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. Self-efficacy merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.
- 2) Faktor Eksternal Yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

2.4.6 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini memanfaatkan hipotesis dari Herzberg dalam Slamet (2015; 137), yaitu hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, pemberian tunjangan :

1) Hubungan dengan rekan kerja dan atasan

Ada suasana yang harmonis antara karyawan di tempat kerja dan ada kolaborasi yang konsisten di antara bawahan dan atasan serta rekan kerja.

2) Lingkungan kerja

Ada fasilitas penunjang kerja yang memuaskan sesuai kebutuhan dan suasana kerja yang benar-benar terbentuk. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Perusahaan secara konsisten memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawannya.

3) Pemberian tunjangan.

Organisasi / perusahaan telah memberikan tunjangan yang cukup kepada karyawannya.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat

beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Hal ini senada dengan pendapat Nabawi (2019) yang menjelaskan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan lingkungan dimana seseorang bekerja yang memiliki pengaruh bagi pekerja saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.5.2 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan menurut Sedarmayanti (2015), diantaranya :

- 1) Warna, merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja, secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa

nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

- 3) Penerangan, dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka Kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja.
- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kebosanan.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan

dalam bekerja.

2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:71) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Pencahayaan tempat kerja

Pencahayaan ditempat kerja sangat penting, karena pencahayaan yang buruk bisa menyebabkan ketegangan otot mata, kelelahan, sakit kepala, stress, hingga kecelakaan kerja. Selain itu, pencahayaan tempat kerja sangat mempengaruhi kualitas dan produktivitas kerja.

2) Tata warna

Warna di lingkungan kerja adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi pikiran, suasana hati, dan perilaku orang-orang yang bekerja di sana. Penglihatan adalah panca indera yang utama, sehingga suasana ketikamemasuki ruang kantor akan mengatur irama dan pengalaman orang sepanjang hari. Berjalan ke ruang yang cerah dan beragam warna secara visual merangsang otak dan produksi endorfin yang memperkuat perasaan kesejahteraan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dihadapi.

3) Dekorasi

Dekorasi pada ruang kerja amat menentukan produktivitas pekerjaan. Dekorasi yang baik akan memberikan kenyamanan, menghadirkan semangat dan

suasana baru dalam bekerja.

4) Kebisingan

Kebisingan berlebih adalah bahaya lingkungan kerja dengan banyak efek yang merugikan, tak hanya pekerja yang terlibat dalam operasi yang bising, namun juga orang-orang sekitarnya. Efeknya dapat membuat kerusakan pendengaran sementara atau permanen dan dapat menurunkan efisiensi pekerja.

5) Suhu udara

Suhu ruang tempat kerja hendaknya berada pada suhu nyaman. Untuk orang Indonesia suhu nyaman sekitar 25 0C, sedangkan untuk orang yang biasa hidup di daerah dingin suhu nyaman sekitar dibawah 20 0C. Suhu tubuh pekerjahendaknya dapat dijaga tetap sekitar suhu normal untuk menjaga kapasitas kerja dan efisiensi kerja.

2.5.4 Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai pembanding dalam penyusunan disini peneliti mengambil beberapa hasil penelitian sebelumnya yang sejenis membahas tentang disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Ade Muslimat & Hariyaty Ab Wahid (2021). Yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Didapatkan hasil bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Yulia Aniasari & Retno Wulansari (2021). Yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentra Ponselindo. Didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas & Reza Primadi (2017). Yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. Didapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Indriyati (2017) Dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja islami. Didapatkan hasil bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Priyono, dkk (2018), melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember. Didapatkan hasil bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini (2019), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Yudistira (2019), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan. Didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Siagian dan Khair (2018), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015), melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada sentra industri kerajinan kulit di manding kabupaten Bantul, Yogyakarta. Didapatkan hasil

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

10) Penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017), telah meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya Didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

11) Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari, dkk (2020) meneliti tentang Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

