BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Menurut Deborah Regina Tabita Kasenda dkk (2016), sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peranan sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional sebuah perusahaan. Menurut Muhammad Jamil (2019), sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Agus Susanto (2019), sumber daya manusia adalah aset paling penting yang dapat menjamin perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan, karena tanpa tenaga kerja yang profesional dan terampil sulit bagi perusahaan untuk

UNMAS DENPASAR

mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan pasti menginginkan peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Menurut Deborah Regina Tabita Kasenda dkk (2016), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Kevin J Pesik dkk (2019), manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Menurut Burhannudin dkk (2019), manajemen sumber daya manusia merupakan upaya dalam mengelola orang-orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan usahanya. Saat ini, globalisasi menuntut potensi sumber daya manusia yang mampu bersaing dan berkualitas dalam skala yang besar.

UNMAS DENPASAR

Menurut Burhannudin dkk (2019), tujuan organisasi perlu dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal. Menurut Agus Susanto (2019), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya. Menurut Deborah Regina Tabita Kasenda dkk (2016), kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang sesuai dengan tingkat kemampuan.

Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Menurut Nuri dkk (2019), agar bisa tercapai sebuah kinerja yang diharapkan, perusahaan selalu memperhatikan karakteristik dari individu, dan memberikan motivasi untuk mengangkat tingkat kinerja dari karyawan tersebut. Dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang kelompok orang dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan dan tanggungjawabnya

Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Untuk mencapainya, upaya yang dilakukan diawali dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Deborah Regina Tabita Kasenda dkk (2016), pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Deborah Regina Tabita Kasenda dkk (2016), pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya.

Menurut Kevin J Pesik dkk (2019), pengembangan karir adalah

UNMAS DENPASAR

proses yang disengaja dimana dengan melaluinya seseorang menjadi sadar akan atribut-atribut yang berhubungan dengan karir personal dan serangkaian langkah sepanjang hidup memberikan sumbangan pemenuhan karir. Menurut Ira Mutia Pratiwi dkk (2019), pengembangan karir sumber daya manusia memiliki kegunaan yang harus di perhatikan pada perencanaan karir khususnya pada karyawan jangka panjang dalam membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kemampuannya yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang.

Penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan Deborah Regina Tabita Kasenda dkk (2016), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan. Artinya karyawan yang karirnya mengalami peningkatan akan membuatnya mengeluarkan seluruh kemampuan terbaiknya, sehingga kinerjanya pun mengalami peningkatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ira Mutia Pratiwi dkk (2019) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra

UNMAS DENPASAR

International Tbk. Artinya pengembangan karir sumber daya manusia memiliki kegunaan yang harus di perhatikan pada perencanaan karir khususnya pada karyawan jangka panjang dalam membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Penelitian Kevin J Pesik dkk (2019) menemukan bahwa hasil penelitian diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo Manado. Artinya apabila perusahaan memberikan pengembangan karir maka akan membuat kinerja karyawan lebih baik.

Menurut Susanto, A (2019), lingkungan kerja menunjukkan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan padanya. Menurut Suprapti dkk (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dirasakan oleh seseorang yang didasari oleh suasana lingkungan itu sendiri yang berpengaruh terhadap kinerja, efektititas kerja bahkan produktivitas kerja seseorang. Menurut Burhannudi dkk (2019), lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas dimana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka.

UNMAS DENPASAR

Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan dapat menjalankan tugasnya yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas

mereka.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan (Burhannudin dkk, 2019), dengan hasil penelitiannya menunjukan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIB diterima. Artinya dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto, A (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. Artinya untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebaiknya perusahaan memperbaiki lingkungan kerja agar pegawai lebih berkonsentrasi dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Penelitian Suprapti dkk (2019), menemukan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN PERSERO Rayon Prigen. Artinya dengan perusahaan memperhatikan lingkungan kerja pegawai perusaahaan maka karyawan akan merasa nyaman saat bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Menurut Burhannudin dkk (2019), faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Burhannudin dkk (2019), disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku

karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Menurut Deborah Regina Tabita Kasenda dkk (2016), disiplin kerja merupakan alat untuk menertibkan perilaku dan kebiasaan seseorang dalam bekerja agar tujuan perusahaan atau organisasi tercapai. Menurut Nuri dkk (2019), disiplin dalam bekerja memang sangat diperlukan dalam bekerja sehingga perlunya ada fungsi disiplin kerja dalam sebuah perusahaan agar bisa membangun kepribadian yang baik. Untuk bisa dikondisikan karyawan agar selalu disiplin tentunya pimpinan juga harus bisa memberikan contoh yang baik kepada bawahan misalnya, pemimpin harus bisa menunjukkan kedisiplinannya di mana bawahan akan merasa malu jika tidak bisa melakukan disiplin dalam bekerja.

Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah alat untuk membangun perilaku dan kebiasaan seseorang menjadi lebih baik dalam bekerja agar tujuan perusahaan atau organisasi tercapai. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan Deborah Regina Tabita Kasenda dkk (2016) dengan hasil penelitiannya menunjukan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan. Artinya sikap disiplin kerja

UNMAS DENPASAR

yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Jamil (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Artinya bila disiplin kerja pegawai ditingkatkan dimasa yang akan datang maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan pegawai. Penelitian Kevin J Pesik dkk (2019) menemukan bahwa untuk variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo Manado. Artinya meningkatkan disiplin karyawan merupakan upaya meningkatkan kinerja pegawai agar lebih efektif lagi.

UNMAS DENPASAR

Penelitian mengambil objek pada PT. Telkom Akses Denpasar yang beralamat di Jl. Serma Gede No 13, Denpasar Selatan. PT. Telkom Akses Denpasar merupakan perusahaan bergerak di bidang jasa yang menyediakan pelayanan bagi masyarakat umum dengan fasilitas jasa komunikasi, penyedia jaringan internet, telepon dan useetv atau channel tv dan pemeliharaan jaringan. PT. Telkom Akses Denpasar adalah sebuah bidang usaha yang berhubungan dengan ramah dalam pelayanan dan memberikan pelayanan yang terbaik terhadap semua

pelanggan yang datang menggunakan jasa internet telepon dan useetv mereka yang kerja lebih mengutamakan sikap ramah dan menerapkan pelayanan terbaik terhadap pelanggan karena dengan begitu nantinya akan mendapatkan tanggapan yang baik dari para pelanggan dan pelanggan akan merasa puas atas pelayanan karyawan tersebut. PT. Telkom Akses Denpasar memiliki karyawan yang berjumlah 391 orang yang terdiri dari 40 perempuan dan 351 laki-laki.

Berdasarkan hasil kuisioner peneliti dengan 80 karyawan PT.Telkom Akses Denpasar, fenomena yang berkaitan dengan pengembangan karir dan lingkungan kerja yaitu karyawan sangat ingin mengembangkan karirnya di PT.Telkom Akses Denpasar serta karyawan merasa kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja .

Hasil wawancara peneliti dengan bagian personalia, dalam operasionalnya PT. Telkom Akses Denpasar masih mengalami masalah kinerja karyawan terlihat kinerja pegawai belum menunjukkan kondisi yang optimal. Faktanya antara lain masih adanya keluhan para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, keluhan pelanggan dalam penanganan gangguan , tidak disiplin dalam bekerja, sering pulang cepat, terlambat datang bekerja ,memperpanjang jam istirahat. Gejala seperti ini jelas akan mengganggu kinerja pegawai dalam suatu organisasi sehingga perlu dilakukan pembenahan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Telkom Akses Denpasar
Tahun 2017 dan Tahun 2018

Tahun	Jumlah karyawan	Hari kerja	Absensi /tahun			Jumlah absensi	% ketidak hadiran
			Alpa	Datang lambat	Pulang cepat		
2017	478	264	57	89	142	22	31,48
2018	425	264	64	74	118	22	14,28

Sumber: PT. Telkom Akses Denpasar (2018)

meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat di jelaskan bahwa kinerja para karyawan PT. Telkom Akses Denpasar masih banyak melakukan ketidakdisiplinan yang mengganggu pekerjaan. Dapat dilihat pada tahun 2017 karyawan yang datang terlambat lebih meningkat daripada datang tercepat. Dan pada tahun 2018 karyawan yang pulang cepat lebih meningkat dari pada tahun 2017. Pada PT.Telkom Akses Denpasar terjadinya permasalahan dimana masih adanya perilaku tidak disiplin atas aturan dan budaya yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bagian operasional, dalam operasionalnya PT. Telkom Akses Denpasar masih mengalami masalah kinerja karyawan terlihat dari masih terjadinya keluhan konsumen. Berikut disajikan datakeluhan konsumen selama 3 tahun terakhir.

Tabel 1.2
Keluhan Konsumen PT. Telkom Akses Denpasar
Tahun 2018-2020

UNMAS DENPASAR

No.	Jenis Keluhan	Tahun			Jumlah (orang)
		2018 (orang)	2019 (orang)	2020 (orang)	
1	Pelayanan administrasi kurang ramah	6	8	7	21
2	Penanganan gangguan yang terlalu lama	5	9	8	22
3	Lingkungan kerja yang kurang kondusif	4	6	4	14
4	Ketidaksesuaian hasil Kerja	6	5	10	19
Jumlah		21	28	29	78

Sumber : PT. Telkom Akses Denpasar

Dari tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan terjadi keluhan konsumen PT. Telkom Akses Denpasar selama tiga tahun terakhir. Hal ini menunjukan kinerja karyawan yang kurang maksimal dan harus mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen. Hal ini akan berdampak pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hasil wawancara peneliti dengan 10 konsumen, konsumen merasa pelayanan administrasi yang kurang ramah dari karyawan, Penanganan gangguan yang terlalu lama, proses kerja yang rumit dan ketidaksesuaian hasil kerja dengan keinginan konsumen. Keluhan tertinggi pada tahun 2019 dan terendah pada tahun 2018. Keluhan terbanyak adalah ketidaksesuaian hasil kerja dan keluhan terendah adalah proses yang rumit. Fluktuasi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan yang belum stabil dan tergolong rendah. Dari keluhan yang terjadi maka yang ditempuh perusahaan melakukan pelatihan, memberikan motivasi guna

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan feomena dan hasil dari penelitian sebelumnya, dimana masih terjadi masalah dari lingkungan kerja yang dimana masih adanya permasalahan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan disiplin kerja yang dimana masih adanya permasalahan tentang ketidaksesuaian hasil kerja

Berdasarkan latar belakang permasalahan pemasalahan tersebut, maka cukup relevan dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telkom Akses Denpasar".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Denpasar ?
2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Denpasar ?
3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Denpasar ?

UNMAS DENPASAR

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Denpasar

2) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Denpasar

3) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Denpasar

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas diharapkan penelitian ini memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis diantaranya :

1. Manfaat secara teoritis

   Hasil penelitian ini merupakan aplikasi ilmu-ilmu dan dapat meningkatkan pemahaman tentang teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dan membandingkannya dengan kenyataan yang terdapat di PT.Telkom Akses Denpasar, khususnya pemahaman tentang pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Akses Denpasar.

2. Manfaat secara praktis

   a. Bagi Mahasiswa

      Penelitian ini menjadikan mahasiswa untuk bisa menerapkan teori yang telah diperoleh di bangku kuliah, agar bisa digunakan pada keadaan sesungguhnya yang terjadi di perusahaan. Serta memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi program studi Manajemen padaFakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

UNMAS DENPASAR

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran, sebagai bahan pertimbangan yang penting bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan terkait masalah insentif finansial, komitmen karyawan dan kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan, bahan acuan ilmiah, menambah ko leksi perpustakaan, dan sebagai bahan referensi bagi yang ingin meneliti masalah yang sejenis.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen. Sebuah organisasi baik itu organisasi baru maupun organisasi yang lama dalam menjalankan aktivitasnya perlu ditata agar dapat berjalan dengan baik sehingga tujuannya dapat tercapai. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan manajemen yang baik. Menurut Hasibuan (2017: 1) manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen hanya merupakan alat guna mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarat. Manajemen dapat meningkatkan daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen.

2.1.1 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Menurut Burhannudin dkk (2019), tujuan organisasi perlu dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal. Menurut Agus Susanto (2019), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya. Menurut Deborah Regina Tabita Kasenda dkk (2016), kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang sesuai dengan tingkat kemampuan. Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Menurut Nuri dkk (2019), agar bisa tercapai sebuah kinerja yang diharapkan, perusahaan selalu memperhatikan

UNMAS DENPASAR

karakteristik dari individu, dan memberikan motivasi untuk mengangkat tingkat kinerja dari karyawan tersebut. Dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang kelompok orang dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan dan tanggungjawabnya.

2) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015 : 67) adalah sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja, Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

b. Kuantitas Kerja, Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung Jawab, Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama, Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif, Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah

UNMAS DENPASAR

3) Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan

Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Untuk mencapainya, upaya yang dilakukan diawali dengan memperhatikan faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Deborah Regina Tabita Kasenda dkk (2016), pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Deborah Regina Tabita Kasenda dkk (2016), pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya.

Menurut Susanto, A (2019), lingkungan kerja menunjukkan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan padanya. Menurut Suprapti dkk (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dirasakan oleh seseorang yang didasari oleh suasana lingkungan itu sendiri yang berpengaruh terhadap kinerja, efektititas kerja bahkan produktivitas kerja seseorang. Menurut Burhannudi dkk (2019), lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas dimana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka.

UNMAS DENPASAR

Menurut Burhannudin dkk (2019), faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Burhannudin dkk (2019), disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Menurut Deborah Regina Tabita Kasenda dkk (2016), disiplin kerja merupakan

alat untuk menertibkan perilaku dan kebiasaan seseorang dalam bekerja agar tujuan perusahaan atau organisasi tercapai. Menurut Nuri dkk (2019), disiplin dalam bekerja memang sangat diperlukan dalam bekerja sehingga perlunya ada fungsi disiplin kerja dalam sebuah perusahaan agar bisa membangun kepribadian yang baik. Untuk bisa dikondisikan karyawan agar selalu disiplin tentunya pimpinan juga harus bisa memberikan contoh yang baik kepada bawahan misalnya, pemimpin harus bisa menunjukkan kedisiplinannya di mana bawahan akan merasa malu jika tidak bisa melakukan disiplin dalam bekerja.

2.1.2 Pengembangan Karir

1) Pengertian Pengembangan Karir

Pengertian pengembangan karir menurut Sutrisno (2015),
pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang
ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan
posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan,
sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa
kehidupannya
Menurut Sadili Samsudin (2016) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2) Faktor Pengembangan Karir

UNMAS DENPASAR

Indikator pengembangan karir menurut A.Sihotang (2016) adalah:

1. Kebijakan organisasi

Merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.

2. Prestasi kerja, Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.

3. Latar belakang pendidikan, Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagiperusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

4. Pelatihan, Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

UNMAS DENPASAR

3) Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang telah direncanakan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi. Namun demikian, umumnya bentuk pengembangan karir yang dipilih perusahaan atau organisasi antara lain adalah sebagai berikut:

a) Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah

laku, keterampilan, dan pengetahuan para pegawai sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

b) Promosi

Promosi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.

c) Mutasi

Mutasi merupakan bagian dari proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi. Mutasi dalam pengertian sempit adalah perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatannya tidak lebih tinggi atau lebih rendah (yang tingkatannya sama) dalam rencana gaji.

4) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2016), faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a. Perlakuan yang adil dalam berkarir. Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

b. Keperdulian para atasan langsung. Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting

UNMAS DENPASAR

bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif . Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan,untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisai.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan

Menurut Ahmad Danil (2015) lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Menurut Adi Kusuma (2016) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan kseeluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

UNMAS DENPASAR

2) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Hasibuan (2016) faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah

a) Tempat kerja yang kondusif, yaitu dengan adanya tempat/lingkungan kerja yang baik pastinya akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

b) Fasilitas yang lengkap dalam keadaan baik, fasilitas dalam sebuah perusahaan tentunya akan menjadi suatu hal yang harus di perhatikan, karna kualitas fasilitas perusahaan sangat menjamin untuk kinerja karyawan yang lebih maksimal.

c) Tingkat pengawasan keamanan, karena jika keamaan perusahaan bisa di bilang sudah sesuai standar atau dalam keadaan penjagaan yang baik pastinya akan membuat sebuah perusahaan itu sendiri memiliki keamanan lingkungan yang baik.

3) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang perlu mendapatkan perhatian menurut Afandi (2016) terbagi atas dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan psikis. Dilihat dari lingkungan kerja fisik, biasanya karyawan sering megeluh akan lingkungan kerja yang kurang memadai, rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, tingkat visual privacy dan acoustical privacy Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016, p.193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Menurut indah puji hartatik (2017,p.183) menyebutkan disiplin keja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

2) Indikator Disiplin Kerja

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

a) 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 ni 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.

b) 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 siteladani bawahannya. Hal ini lah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

c) Keadilan

UNMAS DENPASAR

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 dijakin dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

d) 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 pekerjaanya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan,petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

e) 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.

f) 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

UNMAS DENPASAR

hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikia, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplina 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.

g) Hubungan kemanusiaan

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

1) **Hasil Penelitian Sebelumnya**

Menurut Deborah Regina Tabita Kasenda dkk (2016), sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peranan sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional sebuah perusahaan. Menurut Muhammad Jamil (2019), sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Agus Susanto (2019), sumber daya manusia adalah aset paling penting yang dapat menjamin perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan, karena tanpa tenaga kerja yang profesional dan terampil sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan pasti menginginkan peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Menurut Deborah Regina Tabita Kasenda dkk

(2016), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Kevin J Pesik dkk (2019), manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Menurut Burhannudin dkk (2019), manajemen sumber daya manusia merupakan upaya dalam mengelola orang-orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan usahanya. Saat ini, globalisasi menuntut potensi sumber daya manusia yang mampu bersaing dan berkualitas dalam skala yang besar.

Menurut Burhannudin dkk (2019), tujuan organisasi perlu dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal. Menurut Agus Susanto (2019), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya. Menurut Deborah Regina Tabita Kasenda dkk (2016), kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang sesuai dengan tingkat kemampuan. Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Menurut Nuri dkk (2019), agar bisa tercapai sebuah kinerja yang diharapkan, perusahaan selalu memperhatikan karakteristik dari individu, dan memberikan motivasi untuk mengangkat tingkat kinerja dari karyawan tersebut. Dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang kelompok orang dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan dan tanggungjawabnya

UNMAS DENPASAR

Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Untuk mencapainya, upaya yang dilakukan diawali dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Deborah Regina Tabita Kasenda dkk (2016), pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Deborah Regina Tabita Kasenda dkk (2016), pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya.

Menurut Kevin J Pesik dkk (2019), pengembangan karir adalah proses yang disengaja dimana dengan melaluinya seseorang menjadi sadar akan atribut-atribut yang berhubungan dengan karir personal dan serangkaian langkah sepanjang hidup memberikan sumbangan pemenuhan karir. Menurut Ira Mutia Pratiwi dkk (2019), pengembangan karir sumber daya manusia memiliki kegunaan yang harus di perhatikan pada perencanaan karir khususnya pada karyawan jangka panjang dalam membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kemampuannya yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang.

Penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan Deborah Regina Tabita Kasenda dkk (2016), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan. Artinya karyawan yang karirnya mengalami peningkatan akan membuatnya mengeluarkan seluruh kemampuan terbaiknya, sehingga kinerjanya pun

UNMAS DENPASAR

mengalami peningkatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ira Mutia Pratiwi dkk (2019) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk. Artinya pengembangan karir sumber daya manusia memiliki kegunaan yang harus di perhatikan pada perencanaan karir khususnya pada karyawan jangka panjang dalam membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Penelitian Kevin J Pesik dkk (2019) menemukan bahwa hasil penelitian diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo Manado. Artinya apabila perusahaan memberikan pengembangan karir maka akan membuat kinerja karyawan lebih baik.

Menurut Susanto, A (2019), lingkungan kerja menunjukkan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan padanya. Menurut Suprapti dkk (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dirasakan oleh seseorang yang didasari oleh suasana lingkungan itu sendiri yang berpengaruh terhadap kinerja, efektititas kerja bahkan produktivitas kerja seseorang. Menurut Burhannudi dkk (2019), lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas dimana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka.

UNMAS DENPASAR

Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan dapat menjalankan tugasnya yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan (Burhannudin dkk, 2019), dengan hasil penelitiannya menunjukan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIB diterima. Artinya dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat,

aman, dan nyaman. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto, A (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. Artinya untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebaiknya perusahaan memperbaiki lingkungan kerja agar pegawai lebih berkonsentrasi dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Penelitian Suprapti dkk (2019), menemukan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN PERSERO Rayon Prigen. Artinya dengan perusahaan memperhatikan lingkungan kerja pegawai perusaahaan maka karyawan akan merasa nyaman saat bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Burhannudin dkk (2019), faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Burhannudin dkk (2019), disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Menurut Deborah Regina Tabita Kasenda dkk (2016), disiplin kerja merupakan alat untuk menertibkan perilaku dan kebiasaan seseorang dalam bekerja agar tujuan perusahaan atau organisasi tercapai. Menurut Nuri dkk (2019), disiplin dalam bekerja memang sangat diperlukan dalam bekerja sehingga perlunya ada fungsi disiplin kerja dalam sebuah perusahaan agar bisa membangun kepribadian yang baik. Untuk bisa dikondisikan karyawan agar selalu disiplin tentunya pimpinan juga harus bisa memberikan contoh yang baik kepada bawahan misalnya, pemimpin harus bisa menunjukkan kedisiplinannya di mana bawahan akan merasa malu jika tidak bisa melakukan disiplin dalam bekerja.

Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah alat untuk membangun perilaku dan kebiasaan seseorang menjadi lebih baik dalam bekerja agar tujuan perusahaan atau organisasi tercapai.

UNMAS DENPASAR

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan Deborah Regina Tabita Kasenda dkk (2016) dengan hasil penelitiannya menunjukan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan. Artinya sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Jamil (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Artinya bila disiplin kerja pegawai ditingkatkan dimasa yang akan datang maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan pegawai. Penelitian Kevin J Pesik dkk (2019) menemukan bahwa untuk variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo Manado. Artinya meningkatkan disiplin karyawan merupakan upaya meningkatkan kinerja pegawai agar lebih efektif lagi.

UNMAS DENPASAR