

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan didalam organisasi tersebut. Perusahaan apapun bentuk dan jenisnya dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan tidak terkecuali lembaga pemerintahan. Menurut Hasibuan (2018:2), sumber daya atau aset yang wajib dimiliki oleh setiap organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dapat dibagi menjadi 6 kategori yang dapat disingkat menjadi 6 M, yaitu: 1) Man (manusia); 2) Money (financial); 3) Material (fisik); 4) Machine (teknologi); 5) Method (metode); dan 6) Market (pasar).

Rafiie (2017:9) menyatakan bahwa: “Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi. Kemajuan sebuah organisasi dalam jangka panjang sangat tergantung dari tersedianya sumber daya manusia yang handal”. Menurut Ansory (2018:59) Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Ricardianto (2018), manajemen sumber daya manusia 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(goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Menurut Hamali (2018) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri atas, perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, e4valuasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan (Pangabeau, 2018:5). Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Afandi (2018), 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. Sedangkan menurut Kaswan (2017) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan

pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Fahmi (2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.” Indikator Kinerja Menurut Mangkunegara (2017) antara lain sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan, Tanggung jawab.

Aparatur Sipil Negara atau yang disingkat menjadi ASN adalah pegawai negeri yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang mengabdikan dan bekerja untuk pemerintah. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 diatur tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang didalamnya termuat seluruh peraturan mengenai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pemerintah Daerah dalam menerapkan peraturan tersebut maka dibuatkan peraturan lebih rinci dan terpisah, tetapi harus tetap berpatokan dan tidak boleh menyimpang dari Undang-Undang yang berlaku, sehingga tugas pokok dan fungsi pegawai dijalankan sesuai dengan pembagiannya, dengan tujuan utama adalah memberikan pelayanan publik yang prima dan dapat dirasakan secara langsung oleh masyarakat (Anggariyani:2022). Instansi yang terdapat di daerah ada berbagai macam dengan memiliki tugas pokok dan fungsi masing-masing salah satunya Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar (DLHK). Dinas

Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar (DLHK) dalam Pemerintah Kota Denpasar yang membidangi urusan kebersihan dan keindahan seluruh lingkungan Kota Denpasar.

Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar juga mengajak seluruh masyarakat kota untuk ikut andil dalam rangka upaya mendukung penyelenggaraan program yang di adakan pemerintahan daerah untuk menjaga lingkungan sekitar Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar merupakan instansi pemerintahan yang bergerak dibidang lingkungan hidup dan kebersihan yang ada di Kota Denpasar yang beralamat Jl. Majapahit No.6, Dauh Puri Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80231. Meperjakan sebanyak 37 orang karyawan kontrak administrasi.

Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, terkadang perusahaan menghadapi permasalahan pada bidang pengelolaan sumber daya manusianya, terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Berbagai kegiatan yang dilakukan, seperti pelayanan kepada masyarakat demi meningkatkan kenyamanan pada publik. Demi kelancaran kegiatan yang dilakukan tersebut makaperlu adanya sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik dengan kinerja yang memuaskan. Untuk itu perlu adanya kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan untuk menjadi pacuan agar mendapatkan hasil kerja yang optimal. Tentu terdapat beberapa kendala dalam kegiatan yang dilakukan oleh karyawan yang tentu mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Bagian Kepegawaian di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar mengatakan adanya penurunan kinerja pegawai dari tahun 2020 sampai tahun 2021.

Penurunan kinerja dengan kriteria penilaian kinerja baik sebesar 5,00% yaitu 59,32% pada tahun 2020 menjadi 54,32% pada tahun 2021. Tentunya ini akan berdampak tidak baik terhadap organisasi dan harus segera mendapat perhatian khusus dari Bagian Kepegawaian di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar. Dan berikut merupakan data penilaian kinerja pegawai dari tahun 2020 sampai tahun 2021.

**Tabel 1.1**

**Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota  
Denpasar**

Penilaian Kinerja	Tahun 2020		Tahun 2021	
	Jumlah Orang	Persentase (%)	Jumlah Orang	Persentase (%)
Baik	19	59,32	15	54,23
Cukup	11	37,29	10	35,60
Kurang	7	3,39	12	10,17
Total	37	100,00	59	100,00

Sumber : Bagian Kepegawaian DLHK Kota Denpasar

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai berdasarkan hasil tes kepegawaian tahunan rutin yaitu pada tahun 2021 hanya 15 orang pegawai (54,23%) yang mendapat nilai baik dibandingkan dengan tahun 2020 sebanyak 19 orang (59,32%). Kriteria penilaian kinerja cukup menurun dari 11 orang (37,29%) pada tahun 2020 menjadi 10 orang (35,60%) di tahun 2021. Dan kriteria penilaian kinerja karyawan dengan nilai kurang baik bertambah dari 7 orang (3,39%) pada tahun 2020 menjadi 12 orang (10,17%) di tahun 2021. Jadi pencapaian kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar berdasarkan data penilaian pegawai pada Bagian Kepegawaian dapat

dikatakan belum optimal dan cenderung menurun. Banyak faktor yang bisa mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja. Menurut Lukito & Alriani (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menurut Pratama dan Wismar'ain (2018) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Salah satu aktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nabawi (2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah 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 sehingga kepuasan kerja yang dapat diperoleh.

Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan. Penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Lukito & Alriani (2018), Pratama & Wismar'ain (2018), Budirianti dkk (2020), Dheviests & Riyanto (2020), dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap8 kinerja karyawan. Namun, berbeda hasil dengan penelitian Nabawi (2019) dengan hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja

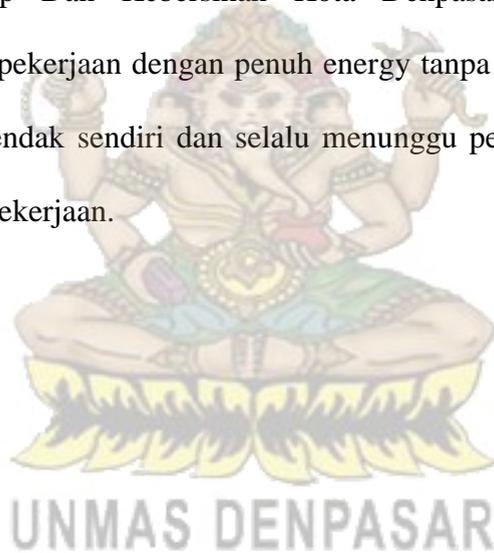
karyawan tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja menyebabkan sedikit penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh permasalahan mengenai lingkungan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar. Dalam hal ini permasalahan yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar adalah hubungan pegawai dengan pegawai lainnya kurang harmonis dan beberapa karyawan masih mempunyai rasa kurang peduli dan tidak ada kekompakan/kebersamaan dalam tim kerja. Karena untuk mencapai tujuan instansi akan lebih cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang ditangani.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Beberapa permasalahan berkaitan dengan motivasi seperti karyawan dalam bekerja kurang mempunyai tanggung jawab sehingga untuk menyelesaikan pekerjaan, mereka kurang mendapat kesempatan dalam mencoba tugas-tugas baru yang sebenarnya ingin mereka lakukan agar lebih menantang dan termotivasi. Selain itu kurangnya dalam memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi sehingga motivasi dalam bekerja menjadi rendah. Oleh karenanya, kini kerja juga melibatkan masalah kebutuhan ekonomi, hanya kegiatan yang termotivasi oleh kebutuhan ekonomi saja yang dapat dikategorikan sebagai kerja, sedangkan orang yang tidak mendapatkan imbalan tidak dapat dikatakan bekerja. Pegawai terlalu santai dan tidak sesuai dengan hasil yang diinginkan. Pegawai merasa bahwa penelitian mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Farisi, dkk. (2020), Ekshan (2019), Kuswati (2020) Sari (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal

ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Adha, dkk. (2019) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin rendah motivasi kerja karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar, fenomena yang berkaitan dengan motivasi dapat dilihat dari indikator inisiatif. Rendahnya inisiatif pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri dan selalu menunggu perintah dari atasan dalam mengambil suatu pekerjaan.



Tabel 1.2.

**Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Hasil Rekap Absensi Dinas  
Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar Tahun (2020)**

Bulan	Jumlah Pegawai	Pegawai Terlambat	Persentase
1	2	3	$4 = (3:2 \times 100\%)$
Januari	37	2	5,40%
Februari	37	4	10,81%
Maret	37	2	5,40%
April	37	4	10,81%
Mei	37	3	8,10%
Juni	37	3	8,10%
Juli	37	4	10,81%
Agustus	37	2	5,40%
September	37	5	13,51%
Oktober	37	6	16,21%
November	37	3	8,10%
Desember	37	2	5,40%
Rata-Rata			9,00%

Sumber : Bagian Kepegawaian DLHK Kota Denpasar Tahun 2020

Tabel 1.3.

**Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Hasil Rekap Absensi Dinas  
Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar Tahun (2021)**

Bulan	Jumlah Pegawai	Pegawai Terlambat	Persentase
1	2	3	$4 = (3:2 \times 100\%)$
Januari	37	3	8,10%
Februari	37	4	10,81%
Maret	37	4	10,81%
April	37	3	8,10%
Mei	37	5	13,51%
Juni	37	5	13,51%
Juli	37	4	10,81%
Agustus	37	2	9,25%
September	37	4	10,81%
Oktober	37	6	16,21%
November	37	4	10,81%
Desember	37	5	13,51%
Rata-Rata			11,35 %

Sumber : Bagian Kepegawaian DLHK Kota Denpasar Tahun 2021

Dari tabel 1.2 dan 1.3 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai berdasarkan data absensi yaitu dari tahun 2020 sampai 2021 dapat dilihat bahwa penurunan kinerja karyawan yang terlambat yaitu rata-rata sebesar 9% pada tahun 2020 menjadi 11,35%. pada tahun 2021, sedangkan tingkat absensi yang ditoleransi oleh pimpinan hanya sebesar 5%. Menyebabkan pekerjaan terganggu

dan dapat berdampak buruk pada karyawan lain karena menimbulkan lebih banyak pekerjaan yang menjadi beban bagi karyawan lain atau menyebabkan pekerjaan penting yang harusnya diselesaikan menjadi terbengkalai.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah disiplin kerja (Prasetyo & Marlian, 2019). Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Prasetyo & Marlina, 2019). Menurut Sanjaya dan Prijati (2020), Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi dengan semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Sudarso (2019) menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma - norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan mendapatkan sanksi atau hukuman atas pelanggarannya. Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Prasetyo & Marlina (2019), Sudarso (2019), Iptian, dkk. (2020), Nazmi, dkk. (2022), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin

tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Sanjaya & Prijati (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin rendah disiplin kerja karyawan maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar, fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja dapat dilihat dari indikator frekuensi kehadiran. Kehadiran Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar dalam masuk kerja masih belum maksimal dikarenakan karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar masih sering datang terlambat ketempat kerja.

Sehingga hal tersebut akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Sehubungan dengan hasil penelitian sebelumnya dan fenomena yang sudah diuraikan dengan lengkap diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar ?

3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mendapatkan informasi sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar
2. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar
3. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini dapat berguna dan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk memperdalam ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis Dapat menambah wawasan dan pengalaman mengenai permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan yang berhubungan dengan dunia kerja Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi peneliti untuk mengimplementasikan pengetahuan konseptual ke dalam permasalahan yang lebih nyata Sebagai bahan referensi untuk menambah ilmu pengetahuan terkait dengan lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja serta untuk pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.

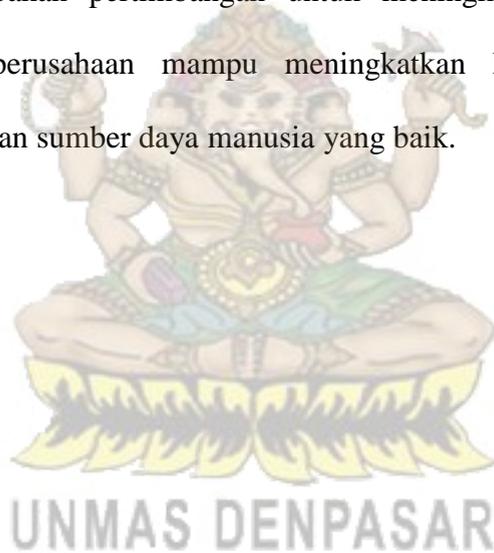
## 2. Manfaat Praktis

### a) Bagi Lembaga atau Universitas:

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk melakukan penelitian dengan variabel yang sama.

### b) Bagi Instansi atau Perusahaan:

Sebagai referensi dan masukan terhadap perusahaan agar kedepannya menjadi lebih baik. Selain itu penelitian ini berguna bagi perusahaan untuk dijadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan serta menghasilkan sumber daya manusia yang baik.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### ***2.1.1 Goal Setting Theory***

*Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu harus berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018). *Goal Setting Theory* juga memiliki pengaruh yang luas terhadap perilaku dan kinerja karyawan di organisasi dan praktek manajemen. Tujuan dari teori ini adalah objek atau sasaran dari suatu tindakan yang selanjutnya berfungsi sebagai standar yang dibandingkan dengannya kinerja (Locke dan Latham, 2020). Individu dengan tujuan yang jelas akan mampu mengarahkan perhatian serta usahanya pada kegiatan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebaliknya tanpa tujuan yang jelas individu akan kesulitan dalam mengatur dirinya sendiri. Mengacu pada Goals Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) menjelaskan suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya dimasa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

*Goal Setting Theory* juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini 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. Penentuan tujuan adalah sesuatu yang diperlukan untuk kesuksesan. Dengan pemahaman teori penetapan tujuan, kemudian dapat secara efektif menerapkan prinsip-prinsip untuk tujuan yang akan ditetapkan. Teori ini jelas mempengaruhi cara organisasi mengukur kinerjanya. Dengan menggunakan konsep penetapan tujuan.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Enny (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan.

Menurut Ahyari (2019) lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Sedangkan menurut Farida dan Hartono (2017) lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram,

perasaan betah/kerasan, dan lain. Dari penjabaran definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kekrja hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Enny (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan dari manajer.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim,kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

## **3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2018) dimensi dan indikator lingkungan kerja Adalah sebagai berikut:

### 1. Suasana kerja

Suasana kerja merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut

### 2. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja

### 3. Hubungan dengan pimpinan

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

### 4. Hubungan sesama rekan kerja

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

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa Suasana kerja merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

### 2.1.3 Motivasi

#### 1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Mangkunegara (2017) motivasi sebagai pengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2017).

Menurut Ismail (2018) motivasi adalah dorongan yang menyebabkan orang berperilaku. Dorongan itu dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang berada dalam dirinya (intrinsic motivation) dan faktor-faktor yang berasal dari luardiri (extrinsic

motivation). Faktor - faktor dalam diri seseorang itu adalah nilai-nilai hidup yang dihayati dengan sepenuh jiwa. Faktor pendorong yang berasal dari luar diri manusia misalnya harapan akan karir, gaji, bonus, dan penghargaan masyarakat. Dari uraian tersebut dapat di simpulkan bahwamotivasi adalah suatu dorongan bagi karyawan agar bekerjalebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Motivasi juga mempengaruhi efektivitas seorang manajer.Karena kemampuan seorangmanajer untuk memotivasi, mempengaruhi mengarahkan dan berkomunikasi yang lebih baik dengan para karyawan akan menentukan efektivitas manajer tersebut

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Ardana, dkk (2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

- a) Karakteristik individu yang terdiri dari:
  1. Minat
  2. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
  3. Kebutuhan individual
  4. Kemampuan atau kompensasi
  5. Pengetahuan tentang pekerjaan
  6. Emosi, suasana hati, prasaan keyakinan dan nilai-nilai
- b) Faktor lingkungan pekerjaan
  1. Gaji dan benefit yang diterima
  2. Kebijakan-kebijakan perusahaan
  3. Supervisi
  4. Hubungan antar manusia

5. Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya.
6. Budaya organisasi
7. Faktor dalam pekerjaan
8. Sifat pekerjaan
9. Rancangan tugas/pekerjaan
10. Pemberian pengakuan terhadap prestasi
11. Tingkat/besarnya tanggung jawab yang diberikan
12. Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan
13. Adanya kepuasan dari pekerjaan.

### 3. Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

#### a. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

#### b. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

#### c. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan

maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

e. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiripakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

#### **2.1.4 Disiplin Kerja**

##### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Salah satu faktor yang mempengaruhi pola pikir dalam menentukan sikap atas tugas yang diberikannya untuk kedepannya agar tidak terbengkalai adalah disiplin kerja. Menurut Zainal et al (2018) disiplin kerja ialah 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 social yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditemukan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. (Sintaasih, 2017). Selanjutnya menurut Setyaningdyah (2018) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan. Disiplin kerja sebagai sesuatu sikap terhadap peraturan perusahaan dalam rangka pelaksanaan kerjanya, maka disiplin kerja dikatakan baik bila karyawan mengikuti dengan sukarela aturan atasannya dan berbagai peraturan perusahaan. (Sutrisno, 2017). Dari uraian tersebut dapat di simpulkan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam perusahaan dimana karyawan bekerja.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.**

Pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Singodimedjodalam buku (Sutrisno, 2017) adalah:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan

mendapatkan jaminanbalas jasa yang setimpal.

- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Semua karyawan akan memerhatikan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan anturan disiplinyang ditetapkan.

- c) Ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- d) Keberhasilan pimpinan dalam mengambil tindakan.

Tindakan tegas yang diambil seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Pengawasan yang dilakukan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas- tugas yang dibebankan kepada bawahan tida menyimpang dari apa yang telah ditetapkan. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Pimpinan yang memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

- f) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:

1. Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja

2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya
3. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan- pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan
4. Memberi tahu bila meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa.

### 3. Indikator Disiplin Kerja.

Perlu dipahami indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi adalah (Afandi,2018):

- a) Tingkat kehadiran pegawai adalah tinggi.

Kehadiran karyawan sesuai dengan aturan yangsesuai berlaku sangat dibutuhkan oleh perusahaan, supaya suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik.

- b) Datang ke kantor tepat waktu.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Hal ini menjadikan keharusan setiap karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan sehingga karyawan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi.

- c) Menyelesaikan tugas sesuai intruksi.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawabkaryawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

- d) Melaksanakan seluruh prosedur kerja perusahaan.

Menjalankan seluruh prosedur pekerjaan pada organisasi akan mempermudah

pencapaian tujuan pada suatu perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa Kehadiran karyawan sesuai dengan aturan yang sesuai berlaku sangat dibutuhkan oleh perusahaan, supaya suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik Hal ini menjadikan keharusan setiap karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan sehingga karyawan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi.

### **2.1.5 Kinerja**

#### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut (Masram, 2017). Menurut Siagian & Khair (2018) Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rosmaini& Tanjung, 2019).

Menurut Jufrizen (2018) Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan factor individu, organisasi dan lingkungan eksternal. Kinerja dapat diketahuidan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau sekelompok tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Masram (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

### **a) Efektivitas dan efisiensi**

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

### **b) Otoritas (wewenang)**

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi

formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

c) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku

d) Inisiatif

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

### 3. Indikator Kinerja

Empat kriteria primer yang digunakan untuk mengukur kinerja (Edison, 2017), yakni :

a) Kualitas

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi.

b) Kuantitas

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi.

c) Penggunaan waktu dalam kerja

Tingkat sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

d) Kerja sama dengan orang lain

dalam bekerja kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa Tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

## **2.2 Penelitian Sebelumnya**

1. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis. Penelitian Gunawan, (2020), meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3 (tiga) variabel independen (bebas) yaitu pengaruh organisasi, motivasi dan lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja pegawai. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 40 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja

berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo. Perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variabel independennya yaitu beban kerja. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang pengaruh lingkungan kerja, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja pegawai, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

2. Penelitian Halik, dkk (2018), meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Unggul Terhadap Kinerja Pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja fisik dan motivasi unggul serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja pegawai. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 86 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi unggul berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Kota Parepare. perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variabel independennya yaitu beban kerja. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang pengaruh lingkungan kerja, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja pegawai, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

3. Penelitian Rambli (2019), meneliti tentang Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja pegawai. Adapun populasi sampel yang digunakan berjumlah 82 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pelayanan Kesehatan. Perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variabel independennya yaitu beban kerja. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang pengaruh lingkungan kerja, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja pegawai, dan teknik analisis data yang dipergunakan.
4. Penelitian Permana dkk, (2021), meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3 (tiga) variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja, stres kerja serta disiplin kerja 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja pegawai. Adapun populasi sampel yang digunakan berjumlah 113 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, stres kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gianyar. Perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variable independennya yaitu beban kerja. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang pengaruh lingkungan kerja, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja pegawai, dan teknik analisis data yang dipergunakan.

5. Penelitian Hamidah (2019), meneliti tentang Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu kedisiplinan dan lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja pegawai. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 40 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Fuji Mulio Kecamatan Sunggal. perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variable independennya yaitu beban kerja. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu Variable independennya yaitu tentang pengaruh lingkungan kerja, dan pada variabel

dependennya yaitu kinerja pegawai, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

6. Penelitian Putra, dkk (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu dimana variabel X (motivasi kerja dan kompensasi) sedangkan variabel Y adalah kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variabel independennya yaitu kompensasi. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang motivasi kerja, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja pegawai dan teknis analisis data yang dipergunakan. Penelitian Antaka (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dipo Lokomotif Dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, dimana variabel X (motivasi kerja dan beban kerja) sedangkan variabel Y adalah kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X (motivasi) kerja dan beban kerja) berpengaruh positif secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Pegawai Dipo Lokomotif dan kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, Jumlah responden, nama perusahaan,

aktivitas usaha, dan satu variabel independennya yaitu beban kerja. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang motivasi, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja pegawai, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Nantu dan Farlane (2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Horiguchi Sinar Insani”. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 55 pegawai. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai;
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya terletak pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta metode penarikan sampel.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)”. Jenis penelitian yang digunakan oleh

peneliti yaitu penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik Sampling Jenuh. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai di BBSTV Surabaya;
  2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di BBSTV Surabaya;
  3. Motivasi dan Lingkungan kerja secara simultan (secara bersama- sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BBSTV Surabaya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja dan kinerja serta metode penarikan sampel dan metode analisis data. Sedangkan perbedaanya terletak pada subyek, waktu dan lokasi penelitian
9. Penelitian yang dilakukan oleh Ardhani dan Ratnasari (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam”. Populasi dalam penelitian adalah sebanyak 105 pegawai yang diambil dari Services Business Unit PT. PLN Batam. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sensus, sampel penelitian adalah seluruh pegawai, sebanyak 105 pegawai. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja dan kinerja serta metode

penarikan sampel dan metode analisis data. Sedangkan perbedaannya terletak pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

10. Penelitian yang dilakukan Astuti dan Rahardjo (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Intervening : Kepuasan Kerja)”. Jenis penelitian ini adalah menggunakan eksplanasi (Explanatory Research). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai bagian produksi di sebuah perusahaan pemintalan benang di Jawa Tengah dengan 1236 orang Pegawai. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling. Jumlah sampel sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Skala pengukuran menggunakan skala likert. Teknik analisis menggunakan statistic deskriptif kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai,
  2. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai,
  3. kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja pegawai serta teknik penarikan sampel dan teknik pengumpulan data sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa

data.

11. Penelitian yang dilakukan Andriyani (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Ptaquavue Vision International”. Sampel yang didapat adalah sebanyak 9 Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja,
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai,
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai,
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai,
6. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja pegawai serta teknik pengumpulan data sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa data.

12. Penelitian yang dilakukan Rompas dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara”. Penelitian ini

menggunakan sampel sebanyak 50 responden pegawai. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer), dan studi kepustakaan sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda dengan pengujian hipotesis, yaitu uji F (simultan) dan uji T (parsial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Persamaan

13. penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja pegawai serta teknik pengumpulan data dan teknik analisa data sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Dhanurdhara et al., (2022) dengan judul “Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar yang berjumlah 40 orang. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Analisis data dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Hasil analisis menunjukkan bahwa efektivitas penerapan absensi fingerprint berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, efektivitas penerapan absensi fingerprint berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja dapat memediasi hubungan antara efektivitas penerapan absensi fingerprint dengan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. Adapun persamaan penelitian ini dengan

penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja, serta teknik analisis yang digunakan yaitu sama-sama mempergunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, waktu, dan subjek.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Virby (2020) meneliti Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok, Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.
15. Penelitian yang dilakukan oleh Mayowan (2018) meneliti Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti

pengaruh motivasi terhadap kinerja dan sama- sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

