

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pencapaian kesuksesan pada suatu perusahaan, terdapat faktor-faktor yang penting untuk diperhatikan. Salah satunya yang menjadi kunci adalah kinerja karyawan. Para karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara produktif dan profesional dalam upaya untuk mencapai target dan tujuan-tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Terkadang perusahaan kurang memberikan perhatian terhadap kebutuhan-kebutuhan para karyawan sehingga berpengaruh terhadap menurunnya tingkat kinerja karyawan (Melvani dan Royda, 2022:49). Penilaian kinerja pegawai merupakan sesuatu hal yang harus dilakukan oleh pimpinan organisasi secara berkala, karena dengan penilaian kinerja, sebuah organisasi dapat mengetahui seberapa besar seorang pegawai berkontribusi bagi organisasinya, sehingga suatu instansi yang berprestasi dapat bersaing dengan instansi lain yaitu dengan mempunyai pegawai-pegawai yang mempunyai prestasi kerja dan memberikan kontribusi terhadap instansi tersebut. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai.

Pentingnya pengelolaan kepegawaian dengan baik sangat perlu diperhatikan. Hal tersebut merupakan salah satu cara sebuah perusahaan menghadapi persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang sekarang

ini dituntut kinerjanya. Kinerja organisasi sering menjadi tidak maksimal karena beberapa sebab, yaitu kurangnya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, mempromosikan jabatan yang tidak tepat, tidak melihat pada tingkat atau level pendidikan pegawai, pengalaman kerja, agar para pegawai itu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kekhawatiran pegawai yang tinggi akan menyebabkan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Pegawai yang memiliki kemampuan dan sikap professional dalam bekerja sangat mungkin dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan serta semakin tinggi kompetensi maka kinerja kerja pegawai akan semakin tinggi (Hasyim dan Pasaribu, 2021:154).

Salah satu instansi yang memiliki kinerja pegawai yang belum optimal adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung yang bergerak di bidang pelayanan administrasi kemasyarakatan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung menyediakan pelayanan administrasi yang dibutuhkan untuk keperluan surat izin dalam hal administrasi pencatatan sipil negara. Semua keunggulan yang dimiliki oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung tetap tidak terlepas dari adanya permasalahan pada internal instansinya, terutama pada kinerja pegawainya yang diukur dengan sistem absensi yang bertujuan untuk menilai tingkat kedisiplinan pegawainya. Adapun tingkat absensi karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung pada tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Absensi Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Badung Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Hari Kerja Seharusnya (hari)	Absensi (hari)	Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi
1	2	3	4(2x3)	5	6(4-5)	7 (5/4x100%)
Januari	54	25	1350	52	1298	3,85%
Februari	54	22	1188	41	1147	3,45%
Maret	54	25	1350	53	1297	3,93%
April	54	21	1134	44	1090	3,88%
Mei	54	22	1188	63	1125	5,30%
Juni	54	25	1350	49	1301	3,63%
Juli	54	26	1404	52	1352	3,70%
Agustus	54	24	1296	46	1250	3,55%
September	54	25	1350	49	1301	3,63%
Oktober	54	25	1350	63	1287	4,67%
November	54	22	1188	55	1133	4,63%
Desember	54	26	1404	69	1335	4,91%
Jumlah	648	288	15552	636	14916	49,14%
Rata-rata	54	24	1296	53,00	1243,00	4,09%

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut memperlihatkan bahwa persentase absensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung masih fluktuatif dan tergolong tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,09%. Menurut Ardana, dkk (2021:53) memaparkan bahwa tingkat kinerja pegawai dapat diukur dengan tingkat rata-rata absensi pegawai. Rata-rata tingkat absensi 2 sampai 3 persen per bulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang diatas 3 sampai 15 persen per bulan sudah dianggap tinggi dan menunjukkan gejala yang buruk. Dengan demikian hal tersebut sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen. Hal ini dikarenakan tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan. Selain itu, hal tersebut menunjukkan bahwa masih belum disiplinnya pegawai dalam menerapkan

sistem kinerja instansi sesuai standar operasional yang telah ditetapkan, sehingga diperlukan evaluasi secara berkala untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Selain itu, pengukuran kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung juga diukur dengan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Badung Tahun 2020-2021

No	Unsur Pelayanan	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)					
		Tahun 2020			Tahun 2021		
		Nilai Rata - Rata (NRR)	Pelayanan Mutu	Keterangan	Nilai Rata - Rata (NRR)	Pelayanan Mutu	Keterangan
1	Pelayanan	3,5	A	Sangat Baik	3,8	A	Sangat Baik
2	Prosedur Pelayanan	3,5	A	Sangat Baik	3,8	A	Sangat Baik
3	Sarana dan Prasarana	2,3	C	Kurang Baik	2,1	C	Kurang Baik
4	Biaya/Tarif Pelayanan	3,9	A	Sangat Baik	3,8	A	Sangat Baik
5	Produk Pelayanan	3,6	A	Sangat Baik	3,7	A	Sangat Baik
6	Waktu Penyelesaian	2,8	B	Baik	2,4	C	Kurang Baik
7	Kompetisi pelaksana	2,9	B	Baik	3,1	B	Baik
8	Perilaku Pelaksana	3,1	B	Baik	3,2	B	Baik
9	Penanganan Pengaduan	3,2	B	Baik	3,2	B	Baik
Jumlah		28,80			29,10		
Rata-Rata		3,20		Baik	3,23		Baik
Keterangan: 1,00-1,75 = Tidak Baik (D) 1,76-2,50 = Kurang Baik (C) 2,51-3,25 = Baik (B) 3,26-4,00 = Sangat Baik (A)							

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 memperlihatkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung tergolong baik dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 3,20 pada tahun 2020 dan 3,23 pada tahun 2021. Namun, ada dua indikator yang masih belum optimal hasil kerjanya, yakni pada indikator sarana dan prasarana serta waktu penyelesaian. Sarana dan prasarana di Dinas Kependudukan dan Pencatatan

Sipil Kabupaten Badung masih tergolong kurang memadai, sehingga menghambat proses pencetakan blangko, akte kematian, akte kelahiran, dan lain-lain. Hal tersebut juga berimbas kepada lamanya waktu penyelesaian sehingga masyarakat cenderung lama untuk mengantri.

Mengacu pada permasalahan diatas, sehingga ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung, yakni faktor disiplin kerja, penghargaan dan lingkungan kerja. Menurut Rivai, dkk (2021:68), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu, menurut Ginting (2019:23), Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa adanya disiplin personel yang baik, organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Semakin disiplin seorang karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas dan kinerjanya (Ginting, 2019:47).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gracia (2021), Hasyim dan Pasaribu (2021) serta Nadiroh, dkk (2022) dengan hasil

penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian tersebut tidak mendukung hasil penelitian dari Mufida, dkk (2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Maulida (2019:16), penghargaan merupakan salah satu alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personel agar mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Sistem ini dibutuhkan perusahaan jika perusahaan memasuki lingkungan bisnis yang menuntut diperkerjakannya tenaga kerja dan alat produksinya terpadu menjadi satu dalam diri tenaga kerja. Penghargaan atas kinerja personil dilandasi oleh informasi yang dihasilkan dari penilaian atas kinerja personil.

Sistem penghargaan yang berbasis kinerja mendorong karyawan mengubah kecenderungan mereka dari semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat memenuhi kepentingan organisasi. Reward yang berbasis kinerja memberikan dua manfaat, yaitu memberi motivasi dan memberi informasi. Sistem reward berfungsi sebagai pemotivasi dalam mewujudkan tujuan organisasi dengan perilaku yang diharapkan oleh organisasi. Reward dapat menarik perhatian personel dan memberi informasi atau mengingatkan mereka tentang pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan dibandingkan dengan yang lain (Marbun, dkk, 2017:579).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Latiep, dkk (2022), serta Wardani, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian tersebut tidak mendukung hasil penelitian dari Adityarini (2022) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan kerja dimaknai sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2021:84).

Lingkungan kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Secara langsung lingkungan kerja berhubungan dengan karyawan sebab menjadi tempat dimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari meja kerja yang bersih, file dokumen yang tertata rapi, ruang kerja yang tidak terlalu sempit, penerangan yang baik dan suhu ruangan yang nyaman ketika dipakai untuk bekerja. Lingkungan kerja berdampak pada kepuasan karyawan, jika lingkungan kerja perusahaan baik maka akan membawa dampak positif kepada karyawan, begitu pula sebaliknya lingkungan kerja perusahaan buruk maka kepuasan kerja karyawan akan berkurang (Hernawan & Hendratmoko, 2022:534).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mufida, dkk (2021) dan Latif, dkk (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian tersebut tidak mendukung hasil penelitian dari Hernawan & Hendratmoko (2022) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu di atas memperlihatkan masih adanya perbedaan hasil penelitian sehingga menyebabkan ketidakkonsistenan dalam menentukan suatu solusi pada permasalahan terkait, sehingga penulis tertarik untuk membahas dan menguji kembali beberapa faktor tersebut untuk menyumbangkan hasil penelitian terbaru dan mengangkat judul penelitian dengan topik penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung ?
- 2) Apakah penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung ?

- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diuraikan maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah pemahaman dan menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktek yang terjadi di lapangan.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan pihak manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai di masa

mendatang yang disertai dengan adanya evaluasi secara berkala di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Teori penetapan tujuan merupakan teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara perencanaan dan kinerja yang dihasilkan. Secara singkat, dalam teori tersebut dijelaskan bahwa proses penetapan tujuan dapat mempengaruhi kinerja orang-orang yang dituntut untuk mencapai tujuan tersebut. Ketika sebuah tujuan dirancang, maka orang-orang yang terlibat dalam penetapan tujuan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapainya (Rivai, dkk, 2021:250).

Partisipasi dapat meningkatkan penerimaan tujuan dan membuat pegawai memiliki komitmen terhadap tujuan. Keterlibatan bawahan atas keputusan yang dibuat dapat meningkatkan komitmen bawahan terhadap tujuan. Penerimaan tujuan dan meningkatnya komitmen pegawai dalam menetapkan tujuan akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri (Rivai, dkk, 2021:251). Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* keberhasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja merupakan tujuan yang ingin dicapai, lalu peranan faktor motivasi dan lingkungan kerja sebagai faktor penentu.

Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula pencapaian tujuannya.

2.1.2. Disiplin Kerja

1) Definisi Disiplin Kerja

Menurut Rivai, dkk (2021:68), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu, menurut Ginting (2019:23), Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

2) Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Ginting (2019:24), Pentingnya peranan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperlukan untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Menurut Hasibuan (2021:193), Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan

kepadanya. Sebab, hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin personel yang baik, organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai, dkk (2021:68), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2021:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, yakni sebagai berikut:

(a) Mematuhi semua peraturan perusahaan

Disiplin kerja dimaknai dengan karyawan yang mematuhi semua peraturan yang diterapkan oleh perusahaan.

(b) Penggunaan waktu secara efektif

Disiplin kerja dimaknai dengan karyawan yang menggunakan waktu dalam penyelesaian pekerjaannya secara efektif.

(c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Disiplin kerja dimaknai dengan karyawan yang selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugasnya.

(d) Tingkat absensi

Disiplin kerja dimaknai dengan karyawan yang memiliki tingkat absensi yang rendah.

Sementara itu, menurut Gracia (2021), indikator disiplin kerja, antara lain:

(a) Kompensasi

Apabila Karyawan mendapatkan balasjasa yang setimpal dengan kerja keras yang ia lakukan maka ia akan mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku di perusahaan.

(b) Keteladanan kepemimpinan

Keteladanan pimpinan memiliki peranan dan sangat berpengaruh dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan faktor lain yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan bagi karyawan.

(c) Aturan yang dijadikan pegangan

Adanya aturan tertulis yang menjadi pegangan dalam menegakkan disiplin.

(d) Keberanian pimpinan

Pimpinan harus berani menindak karyawan yang melanggar aturan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

(e) Pengawasan pimpinan

Adanya pengawasan dan pengarahan agar bawahan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat dan sejalan dengan ketentuan atau target kerja.

(f) Perhatian pada karyawan

Disiplin kerja karyawan dapat tercipta jika Pimpinan memberikan perhatian yang besar kepada karyawan. Kedekatan Pimpinan dan bawahan tidak hanya secara fisik tapi juga batin.

(g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan tersebut, yakni saling menghormati, mengikutsertakan bawahan di setiap kegiatan dan pertemuan serta memberitahu rekan kerja, atasan bawahan apabila harus meninggalkan tempat kerja pada jam kerja.

2.1.3. Penghargaan

1) Definisi Penghargaan

Menurut Nawawi (2021:319), penghargaan adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan lainnya. Menurut Hasibuan (2021:214), penghargaan berbasis kinerja merupakan satu alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personil agar mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Sistem penghargaan dan pengakuan atas kinerja karyawan

merupakan sarana untuk mengarahkan perilaku karyawan berperilaku yang dihargai dan diakui oleh perusahaan.

2) Manfaat Penghargaan

Menurut Nawawi (2021:320), ada beberapa manfaat sistem penghargaan yang dapat dipaparkan sebagai berikut:

- a) Untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan.
- b) Untuk memenuhi keinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditandatangani.
- c) Untuk menggambarkan wibawa perusahaan bahwa perusahaan mampu membayar reward dan berbagai bentuk reward lainnya secara tepat waktu.
- d) Sebagai penjelasan kepada pihak stakeholders bahwa perusahaan mampu melaksanakan kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu.
- e) Mampu menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan.

3) Indikator Penghargaan

Menurut Nawawi (2021:319), penghargaan adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan lainnya. Menurut Hasibuan (2021:213), penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau

tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur penghargaan, antara lain sebagai berikut:

(a) Upah

Pembalasan jasa karyawan berupa uang yang dibayarkan untuk membalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.

(b) Peluang promosi

Kesempatan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

(c) Insentif

Insentif berupa tindakan yang melebihi hasil yang diharapkan dan membentuk motivasi dari luar.

(d) Bonus

Tambahan penghasilan berupa barang, uang dan lain sebagainya yang diberikan pada seseorang untuk meningkatkan gairah dalam bekerja.

(e) Asuransi

Mekanisme perlindungan terhadap karyawan apabila mengalami resiko di masa yang akan datang dimana pihak perusahaan akan membayar premi guna mendapatkan ganti rugi dari pihak asuransi.

Sementara itu, menurut Adityarini (2022), indikator penghargaan, antara lain:

(a) Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen penghargaan yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus. Penghargaan terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian insentif.

(b) Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian penghargaan atas presentasi kerja, seperti tunjangan kerja, fasilitas kerja dan kesejahteraan rohani.

(c) Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang, pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

(d) Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai, seperti promosi jabatan, pemberian kepercayaan, peningkatan tanggung jawab, pujian dan lain-lain.

2.1.4. Lingkungan Kerja

1) Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2021:84), lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Selain itu, Menurut Sedarmayanti (2021:21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja dimaknai sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

2) Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2021:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tak sedap, warna, dan lain-lain.

b) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2021:21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Hasibuan (2021:199), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja, antara lain sebagai berikut :

(a) Penerangan/Pencahayaan

Perusahaan yang baik akan memiliki penerangan/pencahayaan yang cukup bagi ruang kerja karyawan.

(b) Sirkulasi udara

Perusahaan yang baik akan memiliki sirkulasi udara yang baik di ruang kerja karyawan.

(c) Kebisingan

Perusahaan yang baik akan terhindar dari kebisingan yang mengganggu kerja karyawan.

(d) Bau tidak sedap

Perusahaan yang baik akan terhindar dari bau tidak sedap yang mengganggu kerja karyawan.

(e) Hubungan karyawan

Perusahaan yang baik akan memiliki hubungan karyawan yang baik antara sesama rekan kerja maupun hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

Sementara itu, menurut Laksono & Wilasittha (2021), indikator lingkungan kerja, yaitu:

(a) Ringkas

Ringkas artinya selalu mengecek area sekitar apakah ada barang yang belum beres atau yang belum memiliki label.

(b) Rapi

Kerapian akan menjadikan karyawan mampu menjaga barang pada tempatnya sehingga tidak terlihat berantakan.

(c) Bersih

Kebersihan akan membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan enak dipandang.

(d) Merawat

Selalu menjaga dan merawat barang yang ada diperusahaan akan membuat ketahanan barang tersebut akan lebih lama.

(e) Rajin atau disiplin.

Kerajinan dan kedisiplinan akan membuat karyawan menjadi pribadi yang selalu memiliki semangat kerja yang baik dan positif.

2.1.5. Kinerja Pegawai

1) Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2021:94), kinerja karyawan atau pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya (Mangkunegara, 2021:67).

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan keberhasilan sikap kerja dan hasil yang diberikan oleh individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan. Keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan indikasi bahwa pegawai tersebut telah berhasil memberikan kinerja yang baik. Kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor personal, kepemimpinan, sistem, tim, situasi, dan konflik (Hasibuan, 2021:102), uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

- a) Faktor personal, merupakan faktor yang meliputi meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e) Faktor lingkungan, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

- f) Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2021:94), kinerja karyawan atau pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Rivai (2021:548), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

(a) Kualitas

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

(b) Kuantitas

Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.

(c) Ketepatan waktu

Seberapa jauh karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

(d) Kehadiran

Sejumlah waktu kerja pegawai datang untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya.

Sementara itu, menurut Basri & Rauf (2021), adapun indikator dalam pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini yaitu yang terdiri dari:

(a) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa mampu seorang pegawai dalam bekerja satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan menyelesaikan pekerjaan setiap pegawai itu masing-masing.

(b) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

(c) Waktu

Waktu kerja adalah tenggat waktu yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

(d) Biaya

Biaya kerja berkaitan dengan efisiensi pengeluaran biaya terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang mempunyai keterkaitan

dengan penelitian yang dilakukan. Ada beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti hal serupa, yakni sebagai berikut:

- 1) Gracia (2021). Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Kamar Dagang dan Industri Indonesia Kantor Pusat Jakarta. Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Kamar Dagang dan Industri (Kadin Indonesia) di kantor pusat Jakarta. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif pendekatan asosiatif dengan kuesioner sebagai metode dalam pengumpulan data yang didistribusikan ke seluruh karyawan sekretariat Kadin Indonesia sebagai obyek penelitian. Dengan Teknik sampling jenuh diperoleh jumlah sampel sebanyak 63 responden. Teknik data analysis yang digunakan antarlain Uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, Koefisien Korelasi dan Koefisien determinasi serta uji Hipotesis (Uji t dan Uji F) menggunakan SPSS Versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap Kinerja.
- 2) Hasyim & Pasaribu (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, kompetensi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

pada Kantor Samsat Labura, baik secara prsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah daftar pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada responden penelitian yaitu pegawai di Kantor SAMSAT Kabupaten Labuhanbatu Utara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara.

- 3) Kokiroba, dkk (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk, Cabang Manado penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Untuk mengetahui hasil dari penelitian ini di olah menggunakan SPSS 24. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji linear sederhana, uji koefisien determinasi dan uji parsial berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Mufida, dkk (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam

Body Repair). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 5) Adityarini (2022). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 40 karyawan minimarket Alfamart di Jakarta Timur. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah *incidental sampling* dimana yang menjadi responden adalah yang bersedia untuk mengisi kuesioner, kemudian data yang dikumpulkan diolah dengan metode regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 6) Hernawan dan Hendratmoko (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Karyawan Pada CV Cahaya Abadi Delanggu. Tujuan dilakukan penelitian ini guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja serta motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahaya Abadi. Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh, sebanyak 25 populasi yang ada seluruhnya menjadi responden. Sumber data yang dipakai yakni data primer serta sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner dan metode analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 7) Latiep, dkk (2022). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas Merauke. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Era Mas Merauke yang berjumlah 129 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang dengan penentuan menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Era Mas.

- 8) Latif, dkk (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kondisi tempat kerja berdampak pada produktivitas karyawan, menurut sebuah penelitian baru. Menggunakan metode kualitatif, ukuran sampel 36 karyawan dikumpulkan untuk penelitian ini. Kami mengeluarkan survei kepada orang-orang yang menanggapi untuk mengumpulkan informasi. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah pengaturan kerja (X) dan output karyawan (Y). Hipotesis dievaluasi dengan menggunakan koefisien determinasi dan uji-t setelah ambang batas signifikansi 5 persen ditentukan. Studi regresi linier dasar menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja.
- 9) Melvani dan Royda (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui indikator-indikator komunikasi dan iklim organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif komunikasi dan iklim organisasi terhadap kinerja secara simultan dan parsial.

- 10) Nadiroh, dkk (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik PR DD Tajinan Malang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PR Pabrik DD Tajinan Malang. Populasi dalam penelitian yang tercatat sebagai pegawai tetap didominasi oleh laki-laki dengan pendidikan rata-rata SMA. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Pengaruh budaya organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR pabrik DD Tajinan Malang. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pabrik PR DD Tajinan Malang. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PR DD pabrik Tajinan Malang. Disiplin berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pabrik PR DD Tajinan Malang.
- 11) Wardani, dkk (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada *Art Shop Akor Nature Bag* di Kerobokan Badung). Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja, penghargaan dan hukuman baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Art Shop Akor Nature Bag Kerobokan Badung. Penelitian ini dilakukan di Art Shop Akor Nature Bag Kerobokan Badung dengan jumlah populasi dan sampel penelitian adalah karyawan Art Shop Akor Nature Bag

Kerobokan Badung yang berjumlah 40 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji T dan uji F. Hasil pengujian menunjukkan bahwa keterampilan kerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada *Art Shop Akor Nature Bag* di Kerobokan Badung.

