

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Hamali (2018:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa

dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia (human resource) dan sumber daya non manusia (non- human resource). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia dalam hal ini karyawan atau pegawai, karena secanggih-canggihnya alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi jika tidak ada peran aktif dari karyawan yang memiliki kinerja karyawan yang tinggi untuk mewujudkannya (Ratnawati, 2018). Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi dan perusahaan karena dengan kinerja yang baik suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Konsistensi Kinerja Pegawai atau Kinerja Pegawai adalah suatu hal sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Hasil performa karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Semuanya tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan karyawan dalam menjalankan tugas.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan

moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2019:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2020:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Menurut Prof. Dr. Moeheriono, M.Si. dalam bukunya yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”, kinerja pegawai adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya mengenai Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dilakukan Fachrezi (2020) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Ratnawati (2018), Shanty (2017), dan Prasada (2019) yang juga menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi, hasil penelitian berbeda dikemukakan oleh Wulan (2019) dan Ikrom (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya mengenai Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Ratnawati (2018) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Astuti (2019), Suwarlan (2020), dan Ibrahim (2020) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi, hasil penelitian berbeda dikemukakan oleh Shanty (2017), Beta (2020), dan Aldal (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya terkait dengan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dilakukan oleh Susanto (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan penelitian Fitrianto (2016) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian Purwanto dan Hermani DS. (2018) menemukan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Zahara dan Hidayat (2017) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kantor desa adalah suatu tempat dimana digunakan oleh pemerintah desa terkait untuk melaksanakan kegiatan administrasi salah satunya yaitu Kantor

Desa Buduk. Kantor Desa Buduk Jl. Wahyu Graha No. 5 Desa Buduk, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Kegiatan administrasi yang diproses antara lain ialah pembuatan surat keterangan tidak mampu, kartu tanda penduduk, kepengurusan kartu keluarga. Tidak hanya itu, pemerintah desa pun memproses surat pindah domisili. Di dalam lembaga ada sumber daya manusia selalu memegang peranan terpenting dalam sebuah organisasi besar yang berpengaruh terhadap kinerja para Pegawai. Berikut merupakan tabel jumlah pegawai dari tahun 2019-2022 pada Kantor Desa Buduk Mengwi Badung, bisa dilihat pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Pada Kantor Desa Buduk Periode 2019-2022

No	Jabatan/Pekerjaan	Jumlah Pimpinan	Jumlah staf/pegawai
1	Sekretaris Desa	1	3
2	Tata Usaha dan Umum	1	3
3	Keuangan Desa	1	3
4	Perangkat Urusan Perencanaan Desa	1	5
5	Kepala Dusun	1	10
6	Seksi Pemerintahan	1	5
7	Pelayanan Masyarakat	1	3
8	Seksi Kesejahteraan	1	3
	Jumlah	8	35

Sumber : Kantor Desa Buduk, Mengwi, Badung

Untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, Kantor Desa mengharapkan memiliki Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi dalam bekerja. Permasalahan yang dihadapi oleh kantor Desa Buduk saat ini adalah penurunan kinerja pegawai, sebagaimana dapat dilihat dari absensi kehadiran dan kinerja pegawai dari tahun 2019-2022 pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Data Aspek Penilaian Kinerja Pegawai Pada
Kantor Desa Buduk Pada Tahun 2019-2022

Aspek Penilaian Kinerja Karyawan	Jumlah Pegawai	Target per tahun	Periode 2019	Periode 2020	Periode 2021	Periode 2022
Kehadiran	35	100%	78%	73%	71%	69%
Kulitas Pekerjaan	35	100%	85%	80%	83%	81%
Kuantitas Pekerjaan	35	100%	87%	83%	85%	85%
Kendala	35	100%	81%	81%	80%	81%
Kemampuan kerjasama	35	100%	82%	85%	87%	80%
Rata-rata	35		83%	83%	83%	80%

Sumber : Kantor Desa Buduk, Mengwi, Badung

Pada table 1.2 terlihat jelas penurunan Kinerja Pegawai pada periode 2019-2022 terutama pada jumlah absensi atau kehadiran yang mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Adat Buduk. Dengan adanya peningkatan jumlah absensi dari tahun ke tahun menandakan bahwa Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Buduk masih kurang karena banyaknya pegawai yang absen saat bekerja.

Untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk sigap dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan yang timbul atau yang dimungkinkan akan timbul pada kinerja karyawan. Masalah yang terjadi pada kinerja akan sangat berpengaruh dan berdampak langsung bagi Perusahaan Simamora (2019).

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai di waktu yang berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikirankaryawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus. Nitisemito (2018) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut : 1) suasana kerja 2) Hubungan dengan rekan kerja 3) Tersedianya fasilitas kerja. oleh karena itu perusahaan haruslah menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti tata ruang kantor yang nyaman, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, lingkungan yang bersih, suasana karyawan yang kondusif, hubungan antar karyawan dan pimpinan, hubungan antar sesama karyawan, dan kesejahteraan yang baik. Lingkungan kerja yang baik dan dapat membuat karyawan memiliki semangat bekerja dan merasa nyaman dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengertian dari lingkungan kerja juga dinyatakan oleh Taiwo (2020, p. 301), lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.

Menurut karyawan hal inilah yang membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja yang membuat kinerja karyawan semakin menurun. Selain kompensasi, menurut Fachrezi (2020) kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Danang (2018: 38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Desi (2017: 25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi dan tingkat usaha (*level of effort*) serta gigih dalam menghadapi suatu masalah (*level of persistence*). Motivasi kerja adalah pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi

Motivasi kerja karyawan (Ratnawati, 2018). Menurut Wibowo (2018: 121) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan

memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge, 2018: 121).

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-normal sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sastrohadiwiryono (2020), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Sukadji (2019;12), kedisiplinan lebih merujuk kepada kualitas kepribadian yang tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupannya. Kedisiplinan kerja merupakan sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Menurut Simamora (2020: 476), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tantri dkk (2010) hasil penelitiannya menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kedisiplinan kerja adalah waktu secara efektif (absensi).

Fenomena dalam bidang disiplin kerja diperoleh dari hasil wawancara pendahuluan terhadap 10 orang karyawan diperoleh informasi bahwa mereka memang sering absen dan meninggalkan jam kerja. Tingkat absensi yang tinggi menunjukkan ketidak disiplin karyawan. Karyawan yang kurang disiplin biasanya kurang bergairah bekerja, salah satunya ditunjukkan oleh tingkat absensi. Absensi yang tinggi akan mengurangi jam kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan rendah.

Penelitian yang dilakukan pada umumnya berlokasi pada perusahaan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Kantor Desa. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dilihat maka yang menjadi judul

penelitian ini adalah: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Buduk Mengwi Badung”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka yang menjadi masalah penelitian adalah sebagai berikut:

- 1.2.1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Buduk?
- 1.2.2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Buduk?
- 1.2.3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Buduk?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian ini adalah sebagai Berikut :

- 1.3.1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Buduk.
- 1.3.2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Buduk.
- 1.3.3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Buduk.

1.4. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat dikemukakan kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai serta sebagai referensi bagi penelitian yang serupa dimasa yang akan datang. Manfaat yang perusahaan dapatkan adalah penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam hal strategi yang dilakukan oleh Kantor Desa Buduk dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Manfaat yang diperoleh oleh Fakultas atau Universitas dalam penelitian ini adalah penelitian ini secara tidak langsung memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia dan bagi kalangan penulis lainnya yang tertarik untuk mengeksplorasi kembali kajian tentang Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan praktis mengetahui Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, sehingga nantinya diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran dalam menentukan kebijakannya khususnya dalam Kinerja para Pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan teori

Landasan teori secara umum dapat diartikan sebagai pernyataan yang disusun secara sistematis dan memiliki variabel yang kuat. Landasan teori secara isi memuat teori-teori dan hasil penelitian, dimana teori dan hasil penelitian yang digunakan ini digunakan sebagai kerangka teori peneliti untuk menyelesaikan penelitian.

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. Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan: keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Bimberg dalam Mahennoko, 2018).

Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (goal setting) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2020). Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan

dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Robbin dalam Nawawi (2018: 62), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.”

Mangkunegara (2018: 67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut Prawirosentono (2020), kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Terkhusus bagi lembaga publik, definisi kinerja yang demikian menjadi perhatian agar dapat menjalankan fungsi dan peran sesuai aturan dan menjadi teladan bagi lainnya. Dengan demikian, tidak akan ada tindakan-tindakan penyimpangan ketika setiap individu (pegawai) tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan definisi-definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan.

2) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2018: 15), faktor individual dan psikologis termasuk dalam hasil dari atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu atau bisa disebut sebagai faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (internal). Sedangkan faktor organisasi dapat dikategorikan sebagai hasil dari dukungan organisasi atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang (eksternal).

Pada akhirnya, Mangkunegara (2018: 16-17) menyimpulkan bahwa faktor - faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah:

(1) Faktor individu.

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yakni kecerdasan pikiran (IQ) dan kecerdasan emosi (EQ).

(2) Faktor lingkungan kerja organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Pembagian faktor-faktor ini sejalan dengan A. Dale Timple (1992: 31) dalam Mangkunegara (2018: 15), faktor-

faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Adapun faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan.

(3) Mengukur Kinerja

Mengukur kinerja pegawai/ karyawan dimaksudkan untuk menilai tingkat kinerja pegawai dalam periode waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2018: 17) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut: Kesetiaan, Hasil Kerja, Kejujuran, Kedisiplinan, Kreativitas, Kerjasama, Kepemimpinan, Kepribadian, Prakarsa, Kecakapan, Tanggungjawab. Pendapat Malayu S.P. Hasibuan tersebut menjadi teori yang peneliti pakai dalam mengukur kinerja pegawai pada Kantor Desa Buduk, Mengwi, Badung dikarenakan adanya kesesuaian kebutuhan yang ingin digunakan penulis dalam melakukan penelitian.

3) Indikator Kinerja Pegawai

Adapun yang menjadi indikator dari kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Robbins (2019), yaitu sebagai berikut :

(1). Kualitas

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

(2). Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

(3). Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

(4). Efektivitas

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

(5). Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2019) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Herman Sofyandi (2018:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Danang Sunyoto (2020:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.” Menurut Basuki dan Susilowati (2020:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2020:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2019) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerjadikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- (1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka.
- (2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

- (3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- (4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara.
- (5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja.
- (6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- (7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Menurut Robbins- Coulter (2020) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

(1) Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi.

(2) Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

3) Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Adapun yang menjadi indikator dari lingkungan kerja fisik, menurut Sedarmayanti (2019) yaitu sebagai berikut :

(1). Penerangan

Cahaya atau penerangan mempunyai manfaat yang besar bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya cahaya atau penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Selain itu cahaya atau penerangan yang kurang jelas akan mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat mengganggu proses kerja pada perusahaan.

(2) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama

antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

(3) Bising

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produksi kerja meningkat. Apabila produksi meningkat, maka kinerja karyawan meningkat pula. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu Lamanya kebisingan, Intensitas kebisingan, Frekuensi kebisingan.

(4) Penggunaan Warna

Warna ruangan memiliki pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

(5) Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja didalamnya. Barang-barang yang diperlakukan dalam ruangan kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Ruang kerja hendaknya didesain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Dengan adanya tempat kerja yang nyaman maka karyawan akan lebih meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan.

(6) Keamanan Bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperlihatkan

baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Adapun yang menjadi indikator dari lingkungan kerja non fisik, menurut Sedarmayanti (2019), yaitu sebagai berikut :

(1) Hubungan antara atasan dengan bawahan.

Hubungan atasan dan bawahan adalah interaksi antara atasan dan bawahan yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahani karyawan agar tetap dalam organisasi . Dalam hubungan antara atasan dan bawahan, kemiripan dalam gaya sosial (social style) mungkin akan membantu membangun hubungan di antara mereka, dan kemiripan dalam nilai-nilai dasar mungkin membuat hubungan itu bisa berjangka panjang. Namun terlalu banyak kemiripan dalam pendekatan dan cara pandang akan mengarah pada informalitas yang akan berakibat pada kurangnya struktur pada pertemuan mentoring. Selain itu bawahan harus mampu menjalin hubungan baik dengan atasan, karena ini akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

(2) Hubungan sesama rekan kerja.

Hawthorne dan mendapatkan hasil bahwa dalam suatu perusahaan, para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang

dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Berdasarkan penelitian ini, sebenarnya bisa dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya. Menciptakan suasana yang menyenangkan ketika tengah berada di kantor itu merupakan hal yang sangatlah penting. Tujuannya adalah agar karyawan bisa bekerja dengan baik. Bukan hanya itu, hubungan antara rekan kerja kantor juga harus dilakukan dengan baik agar suasana di kantor aman dan nyaman.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dasar dari Kegiatan dan menggerakkan serta mengarahkan tingkah laku seseorang (Gerungan, 2019). Martoyo (2019) mendefinisikan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi dengan kata lain motivasi kerja menurut pengertian tersebut merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Pada dasarnya manusia memiliki motivasi yang berbeda tergantung dan banyaknya faktor seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia. Sehingga faktor pendorong penting yang menyebabkan

manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhinya baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, baik yang berbentuk materi maupun non materi, baik kebutuhan fisik maupun mental yang akan merangsang semangat kerja, sehingga para pegawai akan bekerja lebihsungguh-sungguh untuk dapat memberikan dukungan yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja menunjukkan bahwa tidak semata didasarkan padanilai uang yang diperoleh (monteray value) saja, karena ketika kebutuhan dasar (to live) seseorang dapat terpenuhi, maka dia akanmembutuhkan hal-hal yang memuaskanjiwanya (to love) seperti kepuasan kerja, penghargaan, respek, suasana kerja dan hal-hal yang memuaskan hasratnya untuk berkembang (to learn), yaitu kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan dirinya. Sehingga akhirnya orang bekerja atau melakukan sesuatu karena nilai, yakni ingin memiliki hidup yang lebih bermakna dan dapat mewariskan sesuatu kepada yang dicintainya(to leave a legacy).

Pamela & Oloko (2018) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

2) Faktor-faktor Motivasi Kerja

Fredick Hezberg, dkk (Wirawan, 2020) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

(1) Faktor Motivasi

faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.

(2) Faktor penyehat

faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemeliharaan tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Fredick Herzberg, dkk (Wirawan, 2020) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu: Supervise, Hubungan interpersonal, Kondisi kerja fisik, Gaji, Kebijakan dan praktik perusahaan, Benefit dan sekuritas pekerjaan. Menurut Siagian 2019 motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, Harga diri, Harapan pribadi, Kebutuhan, Keinginan, Kepuasan kerja, Prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain Jenis dan sifat pekerjaan, Kelompok kerja dimana seseorang bergabung, Organisasi

tempat bekerja, Situasi lingkungan pada umumnya, System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: supervise, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

3) Indikator Motivasi kerja

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2019:154-156), mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

(1) Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)

Physiological Needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

(2) Kebutuhan rasa aman (Safety and Security Needs)

Safety and Security Needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

(3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (Affiliation or Acceptance Needs)

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

(4) Kebutuhan akan penghargaan (Esteem or Status Needs)

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

(5) Kebutuhan aktualisasi diri (Self Actualization)

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.1.5 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja.

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan

menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "Discipline is management action to enforce organization standars". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Ansory dan Indrasari (2018:36) "disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

2) Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik.

Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019:94) adalah:

(1) Disiplin Preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

(2) Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata

telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agaknya perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

(3) Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk

mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

3) Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Khasanah (2018) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja pegawai, diantaranya yaitu:

(1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Pekerjaan yang di bebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

(2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan

pun akan ikut baik. Tapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun kurang baik.

(3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.

(4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

(5) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan system internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

(6) Sanksi Hukum

Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.

(7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.

(8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

- (a) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- (b) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- (c) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- (d) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Ronal Donra Sihalohe dan Hotlin Siregar (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Merdan Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan lingkungan kerja di dalam perusahaan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Putri Novrita (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru sebanyak 84 pegawai. Sedangkan sampel adalah sebanyak 53 orang yang mewakili dari populasi. Pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS).
3. Penelitian Kirana Vallennia, Atik Atikah dan Fitri Nur Azijah (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada

PT. Sinar Sosro Rancaekek. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 30 orang dengan sumber data primer dan sekunder serta teknik analisis data persamaan regresi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Rancaekek. Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Rancaekek.

4. Anggreany hustia (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Penelitian ini dilakukan karena menurut peneliti perlu dilakukan mengetahui bagaimana pengaruh antar variabel dalam kondisi Pandemi. Objek penelitian adalah PT. CS2 Pola Sehat Palembang. Peneliti memberikan kuesioner kepada 74 karyawan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel tersebut menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan dari hasil penelitian secara individual diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Husain, Bachtiar Arifudin (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon TBK cabang Bintoro). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh

disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan (H_1 diterima), Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan (H_2 diterima). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan (H_3 diterima).

6. Darmadi, Darmadi. (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Maksud dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dampak lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Metode ini digunakan metode penelitian asosiatif. “Dalam penelitian ini adalah karyawan Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading serpong 120 responden, Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ketika jumlah mereka adalah $4,019 > t$ Tabel pada tahun 1984 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, Disiplin kerja parsial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ketika $4,011 > 1,984$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{count} 20,529 > F_{table} 3,07$ dengan nilai $0,000 < 0,05$ ”.
7. Bambang Siswanto. (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden dan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut $Y = 4,604 + 0,476X_1 + 0,336X_2 + e$. Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel Motivasi kerja dinyatakan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa semakin motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti, setiap ada peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

8. Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2020). Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan (PDAM) Kota Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Bengkulu. Responden penelitian ini adalah 67 karyawan PDAM, yang teknik pengumpulan datanya menggunakan simple random sampling. Selanjutnya disiplin kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai (sig) $0,000 < \alpha 0,05$. Demikian pula disiplin kerja dan motivasi individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, nilai signifikan (sig) untuk disiplin kerja (X_1) $0,003 < \alpha 0,05$, dan variabel motivasi kerja (X_2) sebesar $0,000 < \alpha 0,05$.

9. Budiman, J., & Steven, S. (2021). Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Raya Kab. Kubu Raya). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja, dimana kinerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di kantor kecamatan Sungai Raya, dengan semua populasi di jadikan sampel yaitu 20 orang seluruh pegawai kantor kecamatan Sungai Raya, dengan teknik analisis data menggunakan analisis jalur (Path Analysis). Berdasarkan pengolahan data menggunakan analisis jalur, terbukti bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kecamatan Sungai Raya dengan kinerja pegawai sebagai variabel intervening.
10. Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penilaian kinerja karyawan penting dilakukan untuk memastikan operasional organisasi perusahaan berjalan sesuai rencana utama dan kebijakan strategis. Pengamatan terhadap kinerja pegawai perlu dilakukan secara terus menerus untuk mengetahui adanya gangguan dan pendorong terbentuknya kinerja. Penelitian ini bermaksud untuk mengamati peranan motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja dalam membentuk kinerja pegawai. Penelitian dilakukan terhadap 142 karyawan. Dengan teknik regresi dan SPSS ditemukan beberapa hal. Motivasi, kedisiplinan dan

lingkungan kerja terbukti secara simultan mempunyai peranan dalam pembentukan kinerja pegawai. Begitu pula dengan peran secara parsial. Variabel lingkungan kerja menjadi variabel yang memegang peranan dominan.

