

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini, persaingan dalam dunia usaha semakin kompetitif. Hal ini tentu saja akan menambah tantangan bagi perusahaan yang dituntut tidak hanya dapat tetap mempertahankan prestasi yang dimilikinya akan tetapi juga harus terus berkembang. Menanggapi kondisi tersebut maka perusahaan perlu menentukan strategi dan kebijakan manajemen khususnya dalam hal mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2019), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat (Susan, 2019).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Rajagukguk dalam Pusparini (2018), kinerja (*performance*) merupakan perilaku

organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Sinaga (2020), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Sinambela (2018), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Dua Tiga Café Ubud merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *food and beverages*. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 22 September 2017, yang beralamat di Jalan Raya Monkey Forest, Ubud, Gianyar. Perusahaan ini memiliki visi yaitu menjadi perusahaan makanan dan minuman yang bisa memuaskan pelanggan serta dapat menghasilkan penjualan dan profit yang tinggi dari produksi makanan dan minuman yang berstandar tinggi dan misi yaitu merangkul karyawan dan menjadikannya sebagai keluarga, sehingga dari karyawan yang bahagia dan sejahtera akan menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dan memuaskan pelanggan serta memuaskan pelanggan dengan memberikan kualitas dari makanan dan minuman yang baik. Meskipun memiliki visi dan misi demikian, akhir-akhir ini Dua Tiga Café mengalami penurunan tingkat kinerja pada karyawannya. Indikasi penurunan kinerja karyawan dibuktikan dengan

menurunnya absensi karyawan. Penurunan tingkat kinerja karyawan dapat dibuktikan melalui tingkat absensi karyawan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Absensi Dua Tiga Café Ubud

Bulan	Jumlah tenaga kerja (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah absensi	Jumlah hari kerja senyatanya (hari)	Persentase absensi (%)
1	2	3	$4=2 \times 3$	5	$6=4-5$	$7=5/4 \times 100\%$
Januari	32	27	864	24	840	2,77
Februari	32	24	768	24	744	3,12
Maret	32	27	864	28	836	3,24
April	32	26	832	26	806	3,12
Mei	32	27	864	25	839	2,89
Juni	32	26	832	24	808	2,88
Juli	32	26	832	28	804	3,36
Agustus	32	27	864	21	843	2,43
September	32	26	832	26	806	3,12
Oktober	32	27	864	27	837	3,12
November	32	26	832	26	806	3,12
Desember	32	27	864	27	837	3,12
Jumlah		316	10.112	236	9.817	36,29
Rata-rata		26,33	842,66	19,66	818,08	3,02

Sumber :Dua Tiga Café Ubud

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya. Dimana tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,02% di tahun 2022. Menurut Flipppo dalam (Made Sony dkk 2022), menyatakan bahwa apabila absensi 0% sampai 3% dinyatakan baik (normal), di atas 3% sampai 10% dinyatakan buruk (tidak normal), di atas 10% dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak

instansi. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD, penyebab penurunan tingkat kinerja karyawan ini dikarenakan dimana untuk saat ini karyawan masih kurang dalam hal kehadiran dan masih ada saja karyawan yang kurang taat terhadap aturan perusahaan dan masalah lain yang mengakibatkan menurunnya kinerja pada Dua Tiga Café Ubud. Selain tingkat absensi karyawan, permasalahan yang terjadi pada Dua Tiga Café Ubud juga belum tercapainya target penjualan di setiap bulannya dapat dilihat dari tabel 1.2 sebagai berikut:

Penurunan target penjualan dapat dibuktikan melalui tabel 1.2 berikut.

Tabel 1. 2
Data Penjualan Dua Tiga Café Ubud

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase Realisasi (%)
Januari	150.000.000	131.208.890	87,5
Februari	150.000.000	139.501.200	93,0
Maret	150.000.000	129.122.000	86,1
April	150.000.000	127.516.450	85,0
Mei	150.000.000	126.224.500	84,1
Juni	150.000.000	121.507.000	81,0
Juli	150.000.000	114.810.000	76,5
Agustus	150.000.000	103.513.340	69,0
September	150.000.000	112.524.500	75,0
Oktober	150.000.000	109.566.700	73,0
November	150.000.000	109.430.000	73,0
Desember	150.000.000	112.742.000	75,2

Sumber: *Marketing* Dua Tiga Café Ubud

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa mengalami penurunan penjualan pada bulan Maret 2022 sampai Agustus 2022, hal tersebut terjadi karena menurunnya kinerja

karyawan setiap bulannya. Tingkat penjualan tertinggi ada pada bulan Februari dengan persentase 93,0% dan penjualan paling rendah pada bulan Agustus dengan persentase 69,0%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menjalankan dan mengembangkan perusahaannya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya. Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya dapat meningkat. Salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu Motivasi Kerja

Dalam konteks pekerjaan, motivasi kerja adalah salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan dalam perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvya, 2019). Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Seperti yang dikemukakan oleh Andika (2019), salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku adalah motivasi yang disebut juga sebagai penggerak, keinginan, pendukung, atau kebutuhan. Sedangkan menurut Menurut Sulistiyani, dkk (2018), menyatakan bahwa motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi akan maka kinerja karyawan juga tinggi dan sebaliknya. Jika motivasi pegawai tinggi tetapi tanpa didukung oleh

kemampuan yang cukup, maka pada prinsipnya karyawan tersebut memiliki minat yang tinggi namun kemampuan kurang.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Motivasi kerja sangat berhubungan dengan prestasi agar tercapainya pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Menurut Afandi (2018) motivasi merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu untuk berkembang menjadi lebih baik dalam segala hal sebagai konsekuensi dari inspirasi, dorongan, dan motivasi untuk melakukan aktivitas dengan kesungguhan, kesenangan, dan ketelitian untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi. Sebaliknya buruknya motivasi yang diberikan pada pegawai maka akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Hasil penelitian Ma'ruf (2020), Tsuraya (2023), Aprianto (2018), dan

Susanto (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda hasil penelitian Abdullah (2018), motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Fenomena atau masalah yang ada di Dua Tiga Café Ubud terkait motivasi kerja yaitu kurang tepatnya seorang karyawan mengerjakan pekerjaannya dan karyawan tidak bisa memenuhi target waktu penyelesaian pekerjaan dari atasan.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin adalah faktor penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Disiplin kerja menurut Darmawan (2019), 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 perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin Kerja yang tinggi dari karyawan sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya secara optimal. Tingkat Disiplin Kerja yang tinggi menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas dan kinerja yang telah diberikan kepadanya (Prasetyo dan Marlina 2019).

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan Disiplin Kerja, Perusahaan bisa menjaga aturan disiplin yang dapat diterima karyawan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam peraturan disiplin kerja sebaiknya dilakukan *reward and*

punishment, dengan ini diharapkan pegawai lebih termotivasi untuk menjalankan peraturan disiplin yang berlaku. Disiplin Kerja penting karena menjadi pertimbangan perusahaan dalam melakukan evaluasi jabatan, melihat masa kerja dan kemampuan karyawan yang siap untuk dipromosikan, (Nurmayanti 2020).

Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Yusman, dkk (2021), apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan taat pada ketetapan perusahaan, maka akan menggambarkan adanya kondisi disiplin kerja yang baik. Hasil penelitian Vallenia, dkk (2020), Putra (2023), Lestari, dkk (2020), dan Widhiantara (2023) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda hasil penelitian Albertho (2022), menyatakan

bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Fenomena atau masalah yang ada di Dua Tiga Café Ubud terkait disiplin kerja yaitu dimana untuk saat ini karyawan masih kurang dalam hal kehadiran dan masih ada saja karyawan yang kurang taat terhadap aturan perusahaan.

Salah satu faktor yang tidak kalah penting untuk diperhatikan dalam perusahaan adalah lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja optimal. Menurut penelitian Rohimah (2018), lingkungan kerja berupa lingkungan fisik dan non fisik dengan berhubungan erat untuk mencapai kinerja pegawai yang baik. Adapun penelitian menurut Pusparani (2021), Lingkungan kerja sebagai kondisi dan keadaan sekitar yang ada dan digunakan pekerja dalam melaksanakan beberapa tugas yang menjadi tanggung jawab dan dapat memberikan pengaruh baik secara fisik maupun mental dalam bekerjanya. Sedangkan menurut Menurut Enny (2019) menyatakan lingkungan kerja yang memiliki fasilitas lengkap serta baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatnya kinerja karyawan, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memiliki fasilitas lengkap serta negatif akan menyebabkan karyawan tidak nyaman dan meurunnya kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamanan terjaga (Jumady, 2022). Berdasarkan pernyataan tersebut, lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik dari suatu tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga akan menjadi motivasi tersendiri bagi para karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Begitupun sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik akan

menimbulkan kejenuhan dalam diri karyawan dan menurunkan kreativitas karyawan. Hasil penelitian Karina, dkk (2020), Dewiyani (2023), Sembiring (2020), Sari (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda hasil penelitian Tambingon, dkk (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Fenomena yang ada di Dua Tiga Café Ubud tentang lingkungan kerja yaitu kurang bersihnya di setiap ruangan kerja karyawan tidak terjaga dengan baik, tempat parkir untuk karyawan terlalu sempit, lingkungan kerja tempat karyawan untuk beristirahat tidak kondusif, serta ruangan office yang sempit membuat karyawan kurang nyaman saat bekerja.

Berdasarkan kajian-kajian tersebut diatas bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Motivasi , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Dari uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dua Tiga Café ”**.

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dua Tiga Café Ubud.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dua Tiga Café Ubud.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dua Tiga Café Ubud.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dua Tiga Café Ubud.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dua Tiga Café Ubud.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dua Tiga Café Ubud.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu, menambah pengetahuan dan menjadi referensi tambahan bagi teori-teori sebelumnya terkait pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran bagi pimpinan atau manager agar dapat mengambil kebijakan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja karyawan sebagai upaya dalam memajukan perusahaan yang lebih baik kedepannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

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

Goal Setting Theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi (Ridho, 2021). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Rachmawati (2019) yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut.

Goal setting theory menjelaskan adanya keterkaitan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seorang individu yang memahami dan komitmen dengan tujuan tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

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

2.1.2. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan secara luas sebagai kebutuhan yang mendorong perilaku menuju tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah kata psikologi yang mengacu pada tindakan mendorong seseorang yang memutuskan arah atau perilaku organisasi, jumlah usaha, keuletan, atau ketahanan dalam melaksanakan kegiatan.

Menurut Mangkunegara dalam Eliyanto (2018), “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.” Dalam hal ini, motif berarti kehendak atau tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan Hafidz dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Djaya, 2021). Motivasi merupakan suatu pembentuk perilaku yang ditandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan yang melalui proses psikologis,. Baik yang dipengaruhi intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkan. (Ma'ruf & Chair, 2020).

Menurut perspektif yang dikemukakan oleh berbagai ahli di atas, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan atau masukan dari lingkungan fisik dan sosial yang dapat membantu menggerakkan semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019), motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beragam faktor, dan faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor intern dan ekstern yang akan dijabarkan sebagai berikut.

- a) Faktor Internal: Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi kerja pada karyawan di antaranya adalah sebagai berikut.
 - a. Keinginan untuk dapat hidup.

Untuk dapat bertahan hidup maka seseorang harus bekerja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi, pekerjaan yang tetap, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.

- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

- e. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa atau memiliki kekuatan akan mendorong seseorang untuk bekerja.

- b) Faktor Eksternal Sementara itu factor-faktor ekstern yang dapat memengaruhi motivasi kerja di antaranya sebagai berikut.

- a. Kondisi lingkungan kerja.

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

- b. Kompensasi yang memadai.

motivasi yang paling penting bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik.

Memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

d. Jaminan pekerjaan.

Tepatnya adanya jaminan pekerjaan berupa jaminan karier untuk masa depan seperti promosi jabatan, pesangon, dll.

e. Status dan tanggung jawab.

Terutama seseorang yang telah bekerja lama pada posisi yang stagnan akan menjadi lebih termotivasi ketika dipercayakan status dan tanggung jawab yang lebih, tentunya diiringi oleh hak yang lebih pula.

f. Peraturan yang fleksibel.

Saat peraturan jelas dan tegas namun tetap fleksibel, maka seseorang akan mematuhi dengan lebih mudah sehingga mampu memastikan pekerjaannya berjalan dengan baik dan memicu motivasi untuk terus melakukannya.

3. Indikator Motivasi

Menurut teori Hasibuan (2019), terdapat faktor yang berperan sebagai satisfiers atau motivators yang dijadikan sebagai indikator motivasi kerja karyawan, yaitu:

a. Prestasi atau *achievement*.

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

b. Pengakuan atau *recognition*.

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

c. Pekerjaan itu sendiri atau *the work it self*.

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

d. Tanggung jawab atau *responsibility*.

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

e. Kemajuan atau *advancement*.

Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

f. Pengembangan potensi individu atau *the possibility of growth*.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2.1.3. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Sinambela (2018), menyimpulkan bahwa, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Adil, dkk (2018) mengemukakan bahwasanya disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang

diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wahyudi (2019), disiplin merupakan alat yang digunakan oleh suatu organisasi untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai dengan membuat aturan yang harus dipatuhi bersama. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yaitu suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk taat terhadap wewenang yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Jadi disiplin kerja baik secara organisasi maupun perorangan yaitu untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu: Tujuan dan kemampuan

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para pegawai akan memenuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya

yang dilakukan. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanya merupakan salah satu cara meredam kegelisahan pegawai.

b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan. Seseorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh pegawai lainnya.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai

akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para pegawai dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

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

Menciptakan kebiasaan yang bersifat positif untuk mendukung tegaknya disiplin pegawai dalam perusahaan yaitu dengan saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan yang baik antara sesama pegawai dan juga dengan atasan dalam lingkungan kerja.

3. Indikator Disiplin Kerja

Indikator Menurut Maharani & Suhermin (2018) menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

a. Frekuensi Kehadiran

Kehadiran memiliki arti dalam kelas nomina atau kata benda sehingga kehadiran dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibendakan.

b. Tingkat Kewaspadaan

Kewaspadaan memiliki arti dalam kelas nominal atau kata benda sehingga kewaspadaan dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibendakan.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Ketaatan pada standar kerja adalah sifat tunduk terhadap standar kerja yang telah ditentukan.

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada standar kerja adalah sifat tunduk terhadap peraturan pekerjaan yang telah ditetapkan.

e. Etika Kerja

Etika kerja adalah sebuah nilai-nilai yang di pegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja.

2.1.4. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada

karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi Pandi, 2018).

Menurut Enny (2019) menyatakan lingkungan kerja yang memiliki fasilitas lengkap serta baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatnya kinerja karyawan, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memiliki fasilitas lengkap serta negatif akan menyebabkan karyawan tidak nyaman dan meurunnya kinerja karyawan.

Pranitasari (2019), menjelaskan lingkungan kerja merupakan situasi di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan indikator: fisik (kondisi kerja, infrastruktur kerja dan kondisi administrasi) dan non-fisik (hubungan fisik antara pekerja, tempat kerja hubungan masyarakat dan kondisi kerja. Sedangkan Menurut (Darmadi, 2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

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

- a. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan dari manajer.

- c. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama 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 kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3. Indikator Lingkungan Kerja

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

- a. Suasana kerja

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

- b. Fasilitas

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

c. Hubungan dengan pimpinan

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

d. Hubungan sesama rekan kerja

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

2.1.5. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu yang dihasilkan oleh seseorang karyawan yang bekerja diperusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan Lie & Siagian (2018). Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan Jufrizen & Hadi (2021).

Menurut Ganyang (2018) kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Dari beberapa pengertian kinerja karyawan yang diberikan oleh ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada

karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinanya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

Dari penelitian diatas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan dalam pekerjaannya dengan perannya dalam organisasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir Pusparini (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

- a. Kemampuan dan keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b. Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam Maryati (2021), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

- a. Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugastugasnya.

b. Kuantitas Kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

c. Pelaksanaan Tugas

Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

d. Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu sebagai acuan atau bahan perbandingan dengan hasil penelitian yang penulis angkat adalah:

1. Susanto (2019), melakukan penelitian terkait Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik probability sampling. Proses perhitungan dibantu program aplikasi software Statistical Package for Social Science (SPSS) 21.0 for Windows. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran angket dengan menggunakan limapoin skala likert sebagai alat ukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, populasi, dan sampel yang digunakan.

2. Ma'ruf (2020), melakukan penelitian terkait Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Selanjutnya teknik analisis data yang di gunakan adalah menggunakan analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, hubungan melalui uji t dengan menggunakan alat bantu program SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis yaitu koefisien determinasi. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, teknik analisis data, populasi dan sampel yang digunakan.
3. Aprianto (2018), melakukan penelitian terkait Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoris Printingdo. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 105 karyawan tetap PT Indoris Printingdo dengan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data. Teknik pengambilan sampel dengan metode probability convenience sampling. Teknik analisa data menggunakan Regresi linier berganda. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Indoris Printingdo. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah dalam segi waktu penelitian, lokasi penelitian, dan jumlah responden yang diteliti.

4. Tsuraya (2023), melakukan penelitian terkait pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang yang berjumlah 45 orang respnden. Dalam penelitian ini jenis data yang di gunakan adalah data primer dan data sekunder. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan uji t statistik. Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini menunjukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang). Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang sekarang sama-sama menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dan uji t. Sedangkan perbedaannya dari segi lokasi penelitian populasi yang digunakan.
5. Abdullah (2018), melakukan penelitian terkait Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja baik secara

parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan 63 sampel karyawan PT Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya), dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik uji t dan menggunakan teknik pengambilan sampel yang sama. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.

6. Vallenia, dkk (2020), melakukan penelitian terkait Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sinar Sosro Rancaekek). Penelitian ini 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 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. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik uji koefisien determinasi. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, dan jumlah populasi yang digunakan.
7. Lestari, dkk (2020), melakukan penelitian terkait Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank OCBC NISP Cabang Cibadak

Sukabumi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisa data, dengan jumlah responden sejumlah 32 orang yaitu dengan menggunakan survey melalui kuesioner kepada karyawan Bank OCBC NISP Cabang Cibadak. Hasil penelitian ini dapat menunjukan disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan sampel 32 orang. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, teknik analisis data, lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.

8. Widhiantara (2023), melakukan penelitian terkait Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan FIFGROUP Cabang Kuta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan FIF GROUP Cabang Kuta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan FIFGROUP Cabang Kuta yang berjumlah 155 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 orang dengan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yaitu

analisis regresi linear. Sedangkan perbedaannya dari lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.

9. Putra (2023), melakukan penelitian terkait Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian Kota Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 52 orang pada dinas tenaga kerja dan perindustrian Kota Padang. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerjadan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian Kota Padang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis data yaitu teknik analisis linier berganda. Sedangkan perbedaannya dari segi lokasi penelitian dan populasi yang digunakan.
10. Albertho (2022), melakukan penelitian terkait Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua yaitu sebanyak 452 pegawai, Teknik pengambilan sampel Non Probability Sampling peneliti menggunakan metode sampling aksidental (accidental sampling) dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Berdasarkan hasil analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan melakukan uji regresi, Ujit T

secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilaksanakan sama-sama menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda dan melakukan penelitian di tahun yang sama. Sedangkan perbedaannya dari segi lokasi penelitian dan populasi yang digunakan.

11. Karina dkk (2020), melakukan penelitian terkait Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Hade Dinamis Sejahtera. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 112 orang, pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik acak sederhana. Analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS 22 untuk membantu perhitungannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Sementara itu, analisis deskriptif menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang berada pada tingkat kuat, didapatkan kinerja karyawan yang kuat pula. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis data yaitu teknik analisis linear berganda. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, lokasi penelitian dan populasi yang digunakan.
12. Sembiring (2020), melakukan penelitian terkait Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas

Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik analisa data menggunakan analisa regresi linier berganda. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2016. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 41 orang pada Bank Sinarmas Medan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 41 orang. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan teknik pengambilan sampel non probability sampling dan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2). Sedangkan perbedaannya dari segi lokasi penelitian populasi yang digunakan.

13. Sari (2022), melakukan penelitian terkait Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Pusaka Bali Persada. Penelitian ini dilakukan pada CV. Pusaka Bali Persada dengan menggunakan populasi dan sampel sebanyak 39 orang karyawan sebagai responden penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik jenuh atau semua populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerjadan Lingkungan kerja secara parisal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

pada CV. Pusaka BaliPersada sehingga semakin baik disiplin kerjadan lingkungan kerja dalam organisasi maka semakin meningkat kinerja pada CV. Pusaka BaliPersada. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan teknik sampling jenuh atau (non probability sampling), teknik analisis data, dan uji instrumen penelitian yang sama. Sedangkan perbedaanya dari segi lokasi, dan tahun penelitian.

14. Dewiyani (2023), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Badung. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Badung dengan menggunakan populasi dan sampel sebanyak 54 orang karyawan sebagai responden penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik jenuh atau semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis linier berganda. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukan bahwa disiplin kerja, penghargaan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Badung. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan teknik *sampling* jenuh atau (*non probability sampling*), dan teknik analisis data. Sedangkan perbedaannya dari segi lokasi dan populasi yang digunakan.

15. Tambingon, dkk (2019), melakukan penelitian terkait Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan maupun secara parsial. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 66 orang karyawan PT. Coco Prima Lelema dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan teknik *sampling* jenuh atau (*non probability sampling*), dan teknik analisis data. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, lokasi dan populasi yang digunakan.