

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era global dunia industri, saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam industri yang sama baik bisnis barang maupun jasa. Tidak lepas dari itu pihak perusahaan tentu ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut. Sesuai dengan kondisi tersebut, perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan. Dengan adanya perubahan-perubahan secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap sumber daya manusia dan akan mempengaruhi pula terhadap kondisi perusahaan.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Afandi, 2018). Priansa (2018), kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi dan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kasmir (2019) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang

dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Sutaguna, 2023). Menurut Sukanto dan Indryo (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Dalam hal ini pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan mempengaruhi tujuan dari organisasi (perusahaan). Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Oleh karena itu, tidak kalah penting apabila perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan, karena dengan tempat kerja yang layak, alat-alat kerja yang memadai, dan suasana kerja yang menyenangkan tentunya akan membuat karyawan betah dan senang hati dalam melaksanakan tugasnya. Dengan disediakannya lingkungan kerja yang baik, akan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, mendukung terciptanya kinerja yang baik, produktif, dan menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai dapat membuat pekerja merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja akan menurun. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang memegang peranan cukup penting di dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif karyawan pun akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya lebih baik lagi dibandingkan sebelumnya.

Adapun dari hasil penelitian sebelumnya ditemukan hasil yang beragam. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sutaguna (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, penelitian. Hal tersebut berarti apabila lingkungan kerja pada perusahaan nyaman, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Salim, *et. al* (2023) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja yang baik pada perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja yang bagus akan diiringi dengan meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lis, *et.al* (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja yang baik dan nyaman, kinerja karyawan akan meningkat. Serta penelitian yang dilakukan oleh Tannady dan Budi (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja baik dan bagus maka akan diikuti meningkatkannya kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bagaimanapun lingkungan kerja yang dimiliki organisasi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, stress kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Rijanto, 2023). Menurut Nusran (2019) stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja. Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Nusran (2019) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetyo, 2018).

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama berkaitan dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja. Melihat perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa berprestasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Karyawan yang sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam kantor sangat tidak mungkin untuk tekanan stress artinya stres muncul saat karyawan PT. Bumi Sentosa Denpasar tidak

mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Adapun *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rijanto (2023) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti apabila stress kerja karyawan meningkat akan dapat menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pradoto, *et.al* (2021) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa tingkat stress yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Chaudhary, *et.al* (2023) juga menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti stress kerja yang meningkat dapat menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ampofo (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila stress kerja meningkat atau bertambah maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari, *et.al* (2020) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila tingkat stress kerja berkurang atau mengalami penurunan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Kurniawati, 2023). Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja

adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Atik, *et.al* (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika disiplin kerja meningkat, kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Sutaguna, *et.al* (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Junaedi (2023) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Iman, *et.al* (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan akan meningkat apabila disiplin kerja yang dimiliki karyawan juga tinggi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati, *et.al* (2023) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila disiplin kerja tiap karyawan baik dan bagus maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleh dan Utomo (2018) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Bumi Sentosa Denpasar adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa kelistrikan, meliputi jasa instalasi dan pemeliharaan pembangkit listrik, jaringan transmisi, jaringan distribusi, instalasi rumah atau perkantoran dan jasa penunjang kelistrikan lainnya yang berlokasi di Jl. Tukad Badung No.234, Renon, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali 80226. Dalam menjalankan bisnis, perusahaan selalu berdasarkan kepada prinsip-prinsip dan tata kelola korporasi yang baik sehingga dapat berdaya saing yang tinggi di dalam era globalisasi.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan PT. Bumi Sentosa Denpasar, fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar dapat dilihat dari indikator kualitas hasil kerja yaitu menurunnya kualitas hasil kerja yang dihasilkan pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan kurang maksimal, hal tersebut terjadi karena karyawan kurang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan standar yang telah ditetapkan oleh PT. Bumi Sentosa Denpasar, kemampuan serta ketrampilan karyawan kurang maksimal sehingga terjadinya penurunan kualitas hasil kerja yang menimbulkan adanya keluhan dari para klien terhadap terhadap kurang profesionalnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, misalnya sering terjadi kekeliruan dalam pencatatan laporan pemeliharaan pembangkit listrik, jaringan transmisi, jaringan distribusi, instalasi rumah

atau perkantoran dan jasa penunjang kelistrikan lainnya dan karyawan sering tidak tepat waktu dalam melakukan pekerjaannya yang menyebabkan beberapa klien komplain terkait kualitas kerja. Hal ini jika terjadi secara terus menerus akan mengakibatkan kurangnya kepercayaan klien terhadap PT. Bumi Sentosa Denpasar.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar, fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja pada PT. Bumi Sentosa Denpasar dapat dilihat dari indikator penerangan yaitu kurangnya penerangan pada ruang kerja sehingga lingkungan yang gelap dan samar-samar menyebabkan ketegangan pada mata, dengan intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar terdapat fenomena yang berkaitan dengan stress kerja pada PT. Bumi Sentosa Denpasar dapat dilihat dari indikator tuntutan tugas yaitu faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti yang disarkan pada kondisi kerja misalnya karyawan kurang baik dalam mengatur waktu dalam bekerja sehingga menyebabkan beberapa masalah seperti keterlambatan dalam pengumpulan berkas-berkas laporan harian pekerjaan. Pada Tabel 1.1 terdapat fenomena hasil pengukuran kinerja dapat dilihat dalam tabel realisasi target dalam tuntutan tugas yang ditetapkan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar yang akan dijelaskan pada Tabel berikut:

Tabel 1.1
Realisasi Kinerja Karyawan Sasaran Mutu Dan KPI Bagian Marketing
Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sentosa Denpasar Tahun 2022

No	Bagian	Sasaran	KPI	PIC	Satuan	Bobot KPI	Target	Realisasi	Nilai Realisasi	Skor KPI
1	2		3		4	5	6	7	8	9=8x5
1	Pengumuman lelang/DPT RKS Berita acara penjelasan MOM (minute of meeting) Syarat perijinan	• Persyaratan lelang lengkap sesuai RKS	• Persyaratan lelang lengkap sesuai RKS	LD + SM	%	20	100%	100%	100%	20,00
2	Memonitor Ijin-ijin Perusahaan Proses lelang /DPT pekerjaan Proses Amandemen SPK Survey Kepuasan Pelanggan	• Ijin Perusahaan lengkap dan masih berlaku	• Jumlah Ijin Aktif	LD + SM	%	15	100%	94%	94%	14,10
		• Mendapatkan pelanggan baru	• Jumlah Pelanggan baru	LD + SM	paket	10	4	2	50%	5,00
		• Mendapatkan proyek baru PLN	• Jumlah Proyek baru	LD + SM	paket	10	4	0	0%	0,00
		• Mendapatkan proyek baru NON PLN	• Jumlah Proyek baru	LD + SM	paket	5	8	7	88%	4,38
		• Kenaikan omset	• Jumlah kenaikan omset perusahaan	LD + SM	%	10	20%	15,6%	78%	7,80
		• Survey Kepuasan pelanggan	• Pelaksanaan survey kepuasan pelanggan	LD + SM	kali	10	1	1	100%	10,00
3	Bagian Operasi Bagian SDM Bagian Keuangan	• Bagian Operasi, SDM dan Keuangan menerima SPK/Amandemen tepat waktu.	• Update daftar pekerjaan dan amandemen tepat waktu	LD + SM	%	5	100%	100%	100%	5,00
4	Technical Support	• Pengembangan Sistem	• Task assignment	LD + TIM IT	%	10	100%	95,5%	96%	9,55
		• Maintenance	• System aplikasi yang dikembangkan berjalan dengan baik	LD + TIM IT	%	5	100%	100%	100%	5,00
			TOTAL BOBOT			100				80,83

Sumber: Data PT. Bumi Sentosa Denpasar (2022)

Dari tabel 1.1 dapat diketahui target kerja tahun 2022 pada bagian marketing dan sales dari bulan Januari – Desember pada PT. Bumi Sentosa Denpasar tidak selalu dapat tercapai 100% penurunan kinerja terjadi pada bulan juli – oktober dimana target kerja yang harus dicapai 6 bidang pekerjaan sementara realisasinya hanya sebesar 3 bidang pekerjaan saja. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar perlu ditingkatkan untuk pencapaian target kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan PT. Bumi Sentosa Denpasar, fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja pada PT. Bumi Sentosa Denpasar dapat dilihat dari indikator ketegasan yaitu kurangnya ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan, dengan adanya pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang

indisipliner, tentu akan disegani oleh karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar sehingga hal ini menyebabkan kedisiplinan karyawan menjadi turun.

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa fenomena yang terkait dengan lingkungan kerja, stress kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dibidang kinerja dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sentosa Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar?
- 2) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Bagi peneliti lain, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Bagi lembaga atau instansi yang lain untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Edwin Locke (1968) teori ini merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori penetapan tujuan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya (Purnamasari, 2019). Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen berdasarkan tujuan, apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Keberhasilan kinerja karyawan dalam perusahaan bisa dikatakan optimal jika beberapa faktor kinerja seperti lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja dipusahaan. dapat berjalan dengan baik. Persepsi seseorang untuk membuat penilaian mengenai orang lain sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal orang tersebut.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada disekitar pekerjaan dan bisa memberikan pengaruh kepada pekerja (Sihaloho, 2020). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya seperti adanya pendingin ruangan, penerangan yang memadai dan lain-lain (Ardiyani, 2023). Menurut Prawira (2023) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Tambunan, 2018). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Simanjuntak, 2018). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja di sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2018).

Dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang nyaman dan aman supaya para karyawan di saat melakukakn pekerjaannya bisa mengerjakan dengan produktif kalau lingkungan kerja yang bersih tentu akan meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2018) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/karyawan, diantaranya adalah:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a) Cahaya alam yang berasal dari sinar matahari
- b) Cahaya buatan, berupa lampu

2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Apabila kondisi temperatur terlalu dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun, sedangkan temperatur udara yang terlampau panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan

dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara 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 dalam tubuh secara besar-besaran, karna sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karna makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selaluberusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dandisekitarnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidakdikehendaki 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 produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alat beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a) Konsentrasi dalam bekerja
- b) Datangnya kelelahan
- c) Timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain- lain.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan

yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang di perdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu

upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan(SATPAM).

Sedangkan menurut Mustyani (2022) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana transportasi karyawan

2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018:46) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Keamanan kerja
- 7) Hubungan karyawan.

Menurut Robbins (2018) indikator-indikator yang terdapat di lingkungan kerja, yaitu:

- 1) Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur

sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

2) Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara- suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara- suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

3) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4) Mutu

Udara Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) serta mendirikan pos keamanan setempat.

2.3. Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Sinambela (2018) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antarlain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Nurhidayat (2022) menyatakan stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi serta proses berpikir dan kondisi seorang karyawan (Islamuddin, 2023). Stres merupakan salah satu masalah yang akan selalu dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan. Stres yang tidak baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya (Mijaya, 2023). Sedangkan Bhastary (2020) mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam

menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya.

Dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya. Stres kerja adalah tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis samapai pada batas atau melebihi batas kemampuan karyawan. Perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Priansa (2018: 319) hal-hal yang menjadi penyebab timbulnya stres kerja adalah:

1) Faktor lingkungan

a) Ketidakpastian ekonomi

Ketika perekonomian seseorang sedang menurun, maka orang akan mencemaskan keamanan keuangan mereka.

b) Ketidakpastian politik

Hal ini dapat terjadi karena adanya perubahan sistem politik atau penguasa sehingga menyebabkan kondisis politik menjadi tidak stabil.

c) Ketidakpastian teknologi

Berbagai inovasi yang baru akan membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat.

2) Faktor organisasi

a) Tuntutan tugas

Kondisi kerja dimana seseorang selalu dituntut untuk bekerja secara maksimal.

b) Tuntutan peran

Berkaitan dengan tekanan yang dialami seorang karyawan sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang dijalankan dalam perusahaan.

c) Tuntutan hubungan antarpribadi

Kurangnya dukungan sosial yang berupa lingkungan keluarga maupun lingkungan pekerjaan dapat menimbulkan stres yang cukup besar.

d) Struktur organisasi

Urutan atasan dimulai dari bawah ke atas sesuai dengan aturan dan peraturan dan tempat pengambilan keputusan.

e) Kepemimpinan organisasi

Seorang karyawan sesuai tugas sehari-hari biasanya di bawah pengawasan dan tanggung jawab manajemen organisasi.

3) Faktor individu

a) Masalah keluarga menunjukkan bahwa seorang menganggap hubungan pribadinya dengan keluarga sangat berharga.

b) Masalah ekonomi yang di sebabkan oleh individu salah satunya adalah masalah keuangan merupakan suatu kesulitan pribadi yang bisa menimbulkan stres bagi karyawan.

c) Kepribadian yang berasal dari sifat yang dimiliki individu itu sendiri.

2.3.3. Gejala Stres Kerja

Hamali (2018: 246) mengemukakan gejala stres di tempat kerja, yaitu:

1) Gejala stres tingkat individu:

- a) Reaksi Fisiologis, seperti masalah yang berkaitan dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, bisul perut, dan masalah jantung, hipertensi.
- b) Reaksi Emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
- c) Reaksi Kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
- d) Reaksi Tingkah Laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alcohol, dan perilaku yang merusak.

2) Gejala stres tingkat organisasi:

- a) Tingkat absensi karyawan
- b) Fluktuasi staf yang tinggi
- c) Masalah disiplin
- d) Kesalahan jadwal
- e) Gertakan-gertakan
- f) Produktivitas rendah
- g) Kesalahan dan kecelakaan kerja
- h) Hal ini berkaitan dengan masalah keluarga dan masalah ekonomi individu.
- i) Biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

2.3.4. Indikator Stres Kerja

Menurut Puspita (2023) menyatakan indikator stres kerja sebagai berikut:

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan

seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.4. Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku seseorang karyawan dalam bekerja untuk bersedia menaati atau mengikuti semua peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku dengan maksud agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal (Rosalina, 2020). Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi (Hardiansyah, 2023). Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Kurnia, 2022). Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari

pekerjaan dan perilaku (Rahayu, 2023). Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang menaati semua peraturan dan norma- norma *social* yang berlaku (Putra, 2023).

Dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurunkan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

2.4.2. Faktor Disiplin Kerja

Menurut Dewi (2022), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) 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.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya. Dengan keberanian pimpinan maka karyawan dapat diberikan tindakan sesuai aturan yang berlaku karena jika seorang pimpinan merasa ragu maka tidak akan mampu mengambil sebuah tindakan yang tegas.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin karyawan diberikan penyuluhan agar karyawan terbiasa dengan disiplin dan memberikan beberapa tindakan nyata yang dapat menjadi kebiasaan.

2.4.3. Hambatan Disiplin Kerja

Disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada seluruh organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan, agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Tetapi penerapan disiplin itu banyak menemui

hambatan dalam pelaksanaannya. Menurut Megantari (2022), hambatan pendisiplinan karyawan akan terlihat dalam suasana kerja berikut ini:

- 1) Tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan.
- 2) Sering terlambatnya karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan.
- 3) Menurunnya semangat dan gairah kerja.
- 4) Berkembangnya rasa tidak puas dan saling melempar tanggungjawab.
- 5) Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena karyawan lebih sering mengobrol dari pada bekerja.
- 6) Sering terjadinya konflik antar karyawan dan pimpinan perusahaan.
- 7) Melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

2.4.4. Langkah-Langkah Untuk Peningkatan Disiplin Kerja

Menurut Dewi (2022) penegakan disiplin kerja tidak bisa diserahkan kepada pegawai secara langsung. Perusahaan mempunyai langkah-langkah dalam meningkatkan kerja para pegawainya diantaranya:

- 1) Menciptakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para pegawai
- 2) Menciptakan dan memberi sanksi-sanksi bagi para pelanggar disiplin
- 3) Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan-pelatihan kedisiplinan terus menerus.

2.4.5. Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang menentukan tingkat kedisiplinan karyawan di dalam bekerja di antaranya menurut Megantari (2022) yaitu:

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal

serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

6) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai

dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh karyawannya.

2.5. Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. 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 dalam perusahaan Jufrizen (2018). Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut Megantari (2022), menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rofiliana & Rofiuddin (2021), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya *standart*, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Tumanggor dan Girsang (2021), menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Menurut Adha, dkk (2019) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu, kelompok, dan organisasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari penelitian di atas, maka dapat disimpulkan 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 suatu organisasi.

2.5.2. Jenis-Jenis Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Megantari (2022) jenis-jenis penilaian kinerja dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Penilaian hanya oleh atasan
- 2) Penilaian oleh kelompok lini
- 3) Penilaian oleh kelompok staff
- 4) Penilaian oleh keputusan komitmen
- 5) Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan
- 6) Penilaian oleh bawahan atau sejawat

2.5.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Aziz dan Dewanto (2022) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

2) Meningkatkan prestasi kerja

Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

3) Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

2.5.4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Utari dan Mulyanti (2023), mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1) Faktor Individu

a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

c) *Role/Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor Lingkungan

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

2.5.5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Widyaningrum dan Widiana (2020) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur

melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

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. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4) Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumberdaya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawa itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dankemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan

ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.6. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dan terkait dengan penelitian yang sedang dilaksanakan antara lain:

- 1) Penelitian Sihaloho dan Siregar (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Super Setia Sagita Medan, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Bumi Sentosa Denpasar. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
- 2) Penelitian Bahri (2019) dengan judul Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN(Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat

perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Bumi Sentosa Denpasar. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 3) Penelitian Ahmad, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. FIF Group Manado, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Bumi Sentosa Denpasar. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
- 4) Penelitian Warongan, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jordan Bakery Tomohon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan

terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Jordan Bakery Tomohon, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Bumi Sentosa Denpasar. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 5) Penelitian Kurniawan (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Jordan Bakery Tomohon, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Bumi Sentosa Denpasar. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
- 6) Penelitian Andiani dan Telagawathi (2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan

dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. BPR Sedana Murni, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Bumi Sentosa Denpasar. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu stress kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 7) Penelitian Dharmayasa, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Siwa Sempurna Dive and Watersport. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Siwa Sempurna Dive and Watersport, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Bumi Sentosa Denpasar. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu stress kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
- 8) Penelitian Yuliya, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari

segi lokasi penelitiannya dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. FIF Group Manado, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Bumi Sentosa Denpasar. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu stress kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 9) Penelitian Ekhsan dan Septian (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cabinindo Putra. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Cabinindo Putra, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Bumi Sentosa Denpasar. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu stress kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
- 10) Penelitian Lestari, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang

nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Bumi Sentosa Denpasar. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu stress kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

11) Penelitian Sugiarta (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di The Samaya Seminyak Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di karyawan Di The Samaya Seminyak Bali, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Bumi Sentosa Denpasar. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

12) Penelitian Aromega, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi

penelitian dimana penelitian pertamadilaksanakan di karyawan Di Yuta Hotel Manado, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Bumi Sentosa Denpasar. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

13) Penelitian Nurhuda, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo - Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di karyawan Di Rumah Sakit Anwar Medika, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Bumi Sentosa Denpasar. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

14) Penelitian Nurjaya, dkk (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang

dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di karyawan PT. Hazara Cipta Pesona, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Bumi Sentosa Denpasar. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 15) Penelitian Nuriyah, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di karyawan Puskesmas Padang, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. Bumi Sentosa Denpasar. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.