

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada saat ini konsumen lebih tertarik dengan makanan-makanan yang lebih praktis dalam bentuk kemasan termasuk salah satunya air mineral. Di Bali banyak muncul perusahaan-perusahaan air mineral dengan merek, seperti aqua, cleo, vit, spring, balian, le mineral, club dan prima. Untuk memenangkan persaingan, perusahaan-perusahaan harus memperhatikan kinerjanya. Kinerja perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Hasibuan, 2021:94). Menurut Hasyim & Pasaribu (2021), kinerja merupakan suatu ukuran baik kuantitas maupun kualitas dari suatu hasil kerja individu yang bisa dipergunakan untuk pembandingan penugasan dan tanggungan. Menurut karyawan Melvani & Royda (2022), kinerja karyawan merupakan suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi.

Kinerja karyawan suatu perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Mufida, dkk (2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu

yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen (Sutaguna, dkk, 2023). Menurut Sedarmayanti (2021:21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

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

Faktor penentu kinerja karyawan selain lingkungan kerja, yakni disiplin kerja. Menurut Ginting (2019), disiplin kerja adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Pada sisi lain, menurut

Rivai, dkk (2021:68), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Nadiroh, dkk (2022), disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi semua standar peraturan dan mematuhi semua norma yang berlaku pada suatu perusahaan.

Hasyim & Pasaribu (2021) memaparkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa adanya disiplin personel yang baik, organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Semakin disiplin seorang karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas dan kinerjanya.

Pada sisi lain, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Menurut Melvani & Royda (2022), iklim organisasi merupakan konsep deskriptif yang berdasarkan pada persepsi lingkungan sosial anggota perusahaan. Menurut Hasyim & Pasaribu (2021), iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja lain. Menurut Gracia (2021:57), Iklim organisasi merupakan sesuatu yang dirasakan oleh karyawan di dalam suatu organisasi/ perusahaan sehingga hal ini

mempengaruhi perilakunya sehingga dan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja serta prestasi kerjanya.

Pradoto, dkk (2021) memaparkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus dapat memahami dan mengerti hal-hal yang dibutuhkan karyawan dan dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan nyaman bagi karyawan, sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan membuat karyawan termotivasi untuk mengoptimalkan kinerja yang baik bagi perusahaan, sedangkan apabila kebutuhan-kebutuhan karyawan tidak terpenuhi dapat menimbulkan kekecewaan, tidak optimal dalam bekerja dan membuat prestasi kerja menurun.

Iklim kerja juga dapat direpresentasikan sebagai kondisi dimana karyawan merasa aman, tenang, dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya serta dapat meningkatkan motivasi dan berdampak pada lingkungan kerja (Permatasari & Ratnawati, 2021). Iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. (Siregar, dkk, 2023).

Fenomena sosial yang terjadi pada salah satu perusahaan air mineral yang ada di Kota Denpasar adalah PT. Sariguna Primatirta. Perusahaan ini bergerak di bidang industri minuman (*beverages*). PT. Sariguna Primatirta menyediakan produk-produk minuman berkemasan dengan merek Cleo yang dibutuhkan untuk keperluan rumah tangga dan operasional perkantoran. Semua keunggulan yang dimiliki oleh PT. Sariguna Primatirta tetap tidak

terlepas dari adanya permasalahan pada internal perusahaannya, terutama pada kinerja karyawannya yang diukur dengan target penjualan. Adapun data penjualan PT. Sariguna Primatirta pada tahun 2020-2022 yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Penjualan PT. Sariguna Primatirta
Tahun 2020 – 2022

No	Tahun	Target Penjualan (Dalam Rp.)	Realisasi Penjualan (Dalam Rp.)	Persentase (%)
1	2020	3.000.000.000	2.483.038.500	82,77
2	2021	3.000.000.000	2.339.375.950	77,98
3	2022	3.000.000.000	2.242.846.500	74,76
Jumlah		9.000.000.000	7.065.260.950	235,51
Rata-Rata		3.000.000.000	2.355.086.983	78,50

Sumber : PT. Sariguna Primatirta (2023)

Berdasarkan pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pendapatan PT. Sariguna Primatirta pada tahun 2020 hingga 2022 mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan PT. Sariguna Primatirta terkena imbas dari adanya pandemi Covid-19 yang cukup lama, sehingga menyebabkan terjadinya penurunan drastis terhadap penjualan PT. Sariguna Primatirta, sehingga memperlihatkan kinerja karyawan belum maksimal. Selain itu, adapun tingkat absensi karyawan di PT. Sariguna Primatirta pada tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Absensi Karyawan di PT. Sariguna Primatirta
Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Hari Kerja Seharusnya (hari)	Absensi (hari)	Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi
1	2	3	4(2x3)	5	6(4-5)	7 (5/4x100%)
Januari	38	25	950	43	907	4,53%
Februari	38	22	836	41	795	4,90%
Maret	38	25	950	32	918	3,37%
April	38	21	798	44	754	5,51%
Mei	38	22	836	34	802	4,07%
Juni	38	25	950	26	924	2,74%
Juli	38	26	988	42	946	4,25%
Agustus	38	24	912	33	879	3,62%
September	38	25	950	38	912	4,00%
Oktober	38	25	950	41	909	4,32%
November	38	22	836	36	800	4,31%
Desember	38	26	988	38	950	3,85%
Jumlah	456	288	10944	448	10496	49,45%
Rata-rata	38	24	912	37,33	874,67	4,12%

Sumber : PT. Sariguna Primatirta (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut memperlihatkan bahwa persentase absensi karyawan di PT. Sariguna Primatirta masih fluktuatif dan tergolong tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,12%. Menurut Ardana, dkk (2021:53) memaparkan bahwa tingkat kinerja karyawan dapat diukur dengan tingkat rata-rata absensi karyawan. Rata-rata tingkat absensi 2 sampai 3 persen per bulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang diatas 3 sampai 15 persen per bulan sudah dianggap tinggi dan menunjukkan gejala yang buruk. Dengan demikian hal tersebut sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen. Hal ini dikarenakan tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan. Selain itu, hal tersebut menunjukkan bahwa masih belum

disiplinnya karyawan dalam menerapkan sistem kinerja perusahaan sesuai standar operasional yang telah ditetapkan, sehingga diperlukan evaluasi secara berkala untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan mengenai lingkungan kerja menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik pada PT. Sariguna Primatirta secara umum sudah baik, namun ada beberapa faktor yang perlu dievaluasi, seperti faktor sirkulasi udara dan hubungan karyawan. Karyawan PT. Sariguna Primatirta sering mengeluh dengan lingkungan kerjanya, khususnya pada ruangan gudang yang tidak memiliki jendela, sehingga sirkulasi udara tidak bagus dan cenderung membuat suhu panas, sehingga mengganggu aktivitas kerja karyawan, khususnya pada staf gudang.

Pada sisi lain, adapun hasil wawancara lainnya mengenai disiplin kerja menjelaskan bahwa kurangnya disiplin kerja terutama pada pimpinan perusahaan yang datang tidak tepat waktu. Hal tersebut sering menghambat kegiatan operasional yang membutuhkan persetujuan atau tanda tangan pimpinan. Belum adanya bukti persetujuan dari pimpinan tersebut yang menyebabkan tertundanya administrasi perusahaan yang berefek pada penundaan pengiriman dan penerimaan barang.

Hal ini juga ditambah dengan terdapatnya hasil wawancara lainnya terkait dengan iklim organisasi menjelaskan karyawan yang bekerja pada perusahaan ini belum memiliki sebuah langkah yang baik dalam pengambilan keputusan maupun pelaksanaan program disebabkan karena pimpinan yang enggan memberikan arahan secara jelas kepada bawahannya serta di lapangan

sering mendapat halangan dalam pelaksanaannya yang disebabkan seringnya ada perbedaan pendapat pada tiap kepala divisi, sehingga menciptakan iklim organisasi yang tidak kondusif bagi para bawahannya. Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan apabila tidak diatasi segera.

Fenomena sosial yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri, dkk (2019), Mufida, dkk (2021), Latif, dkk (2022) dan Sutaguna, dkk (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tersebut tidak mendukung hasil penelitian dari Hernawan & Hendratmoko (2022) dan Sitoro, dkk (2023) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memperlihatkan masih adanya hasil penelitian yang berbeda (*research gap*) mengenai lingkungan kerja.

Permasalahan sosial yang terjadi mengenai disiplin kerja sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Araffat, dkk (2020), Gracia (2021), Hasyim dan Pasaribu (2021), Nadiroh, dkk (2022) serta Sitoro, dkk (2023) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tersebut tidak mendukung hasil penelitian dari Mufida, dkk (2021) dan Sutaguna, dkk (2023) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut

memperlihatkan masih adanya hasil penelitian yang berbeda (*research gap*) mengenai disiplin kerja.

Masalah sosial yang terjadi terkait dengan iklim organisasi sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gracia (2021), Hasyim dan Pasaribu (2021), Permatasari & Ratnawati (2021) dan Pradoto, dkk (2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tersebut tidak mendukung hasil penelitian dari Melvani dan Royda (2022) serta Siregar, dkk (2023) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memperlihatkan masih adanya hasil penelitian yang berbeda (*research gap*) mengenai iklim organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sariguna Primatirta Bali”.

1.2. Rumusan Masalah

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

1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

Sariguna Primatirta ?

2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

Sariguna Primatirta ?

3) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

Sariguna Primatirta ?

1.3. Tujuan Penelitian

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

- 1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta.

1.4. Manfaat Penelitian

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

1) Manfaat Teoritis

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

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan untuk menjadi bahan pertimbangan manajemen PT. Sariguna Primatirta agar mengevaluasi kebijakan mengenai sumber daya manusia, terutama pada bagian kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat di periode mendatang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori *Goal Setting*

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

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

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

2.1.2. Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2021:94), kinerja karyawan atau karyawan pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Hasyim & Pasaribu (2021), kinerja merupakan suatu ukuran baik kuantitas maupun kualitas dari suatu hasil kerja individu yang bisa dipergunakan untuk pembandingan penugasan dan tanggungan.

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

Menurut Sitoro, dkk. (2023), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam usaha mencapai suatu tujuan organisasi yang bersangkutan

secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau bahkan etika.

Kinerja karyawan disimpulkan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan (Melvani & Royda, 2022). Kinerja yang baik perlu adanya peningkatan yang optimal yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan (Nadiroh, dkk, 2022). Kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor personal, kepemimpinan, sistem, tim, situasi, dan konflik (Hasibuan, 2021:102), uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

- a) Faktor personal, merupakan faktor yang meliputi meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.

- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e) Faktor lingkungan, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- f) Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hasyim & Pasaribu (2021), kinerja merupakan suatu ukuran baik kuantitas maupun kualitas dari suatu hasil kerja individu yang bisa dipergunakan untuk pembandingan penugasan dan tanggungan. Menurut karyawan Melvani & Royda (2022), kinerja karyawan merupakan suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi. Menurut Hasibuan (2021:94), kinerja karyawan atau karyawan pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Ginting, 2019), antara lain sebagai berikut:

a) Kualitas

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.

c) Ketepatan waktu

Seberapa jauh karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

d) Kehadiran

Sejumlah waktu kerja karyawan datang untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya.

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

a) Kuantitas

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

b) Kualitas

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

c) Waktu

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

d) Biaya

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

2.1.3. Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2021:84), lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Selain itu, Menurut Sedarmayanti (2021:21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Mufida, dkk (2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dekat dengan karyawan (Sutaguna, dkk, 2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja ada lima, yaitu:

a) Faktor Fisik

Sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Faktor fisik, yaitu suhu, iklim, tekanan, radiasi, dan getaran.

b) Faktor Kimia

Faktor kimia adalah faktor di dalam tempat kerja yang bersifat kimia, yang meliputi bentuk padatan (partikel, cair, gas, kabut, aerosol, dan uap yang berasal dari bahan- bahan kimia, mencakup wujud yang bersifat partikel adalah debu, awan, kabut, uap logam, dan asap serta wujud yang tidak bersifat partikel adalah gas dan uap.

c) Faktor Biologi

Faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas tenaga kerja yang bersifat biologi. Faktor biologi antara lain berupa jamur, virus, bakteri, serta parasit.

d) Faktor Fisiologi

Ada keselarasan antara pekerjaan dan tenaga kerja juga menjadi faktor fisiologis yang memengaruhi lingkungan kerja.

e) Faktor Psikososial

Faktor psikososial dalam lingkungan kerja bisa berupa sifat pekerjaan monoton, hubungan kerja kurang baik, tidak ada *passion*, dan minim kesejahteraan.

Sementara itu, menurut Robbins & Judge (2021:86), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja ada tiga, yaitu:

a) Suhu

Suatu faktor dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b) Kebisingan

Bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai.

c) Mutu Udara

Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Mufida, dkk (2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen (Sutaguna, dkk, 2023). Menurut Sedarmayanti (2021:21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja, antara lain sebagai berikut:

a) Penerangan/Pencahayaan

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

b) Sirkulasi udara

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

c) Kebisingan

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

d) Bau tidak sedap

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

e) Hubungan karyawan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terciptanya kepentingan bersama.

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

a) Ringkas

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

b) Rapi

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

c) Bersih

Kebersihan akan membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan enak dipandang.

d) Merawat

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

e) Rajin atau disiplin.

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

2.1.4. Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai, dkk (2021:68), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu, menurut Ginting (2019), disiplin kerja adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Menurut Nadiroh, dkk (2022), disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi semua standar peraturan dan mematuhi semua norma yang berlaku pada suatu perusahaan.

Disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yakni sebuah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan pastinya sadar atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Andriani (2023) dikemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yakni sebagai berikut:

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan oleh pimpinan, apabila para pegawai memperoleh kompensasi memadai, mereka akan bekerja dengan tekun disertai dengan perasaan senang.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan di organisasi manapun. Pemimpin adalah panutan. Ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya. Pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang buruk akan sulit mengadakan disiplin kerja bagi para bawahannya. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat menjadi contoh bagi para bawahannya jika menginginkan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan.

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan yang pasti dapat menjadi pedoman bagi bawahan dalam menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku bawahan. Setiap bawahan tidak akan percaya pada aturan yang berubah-ubah dan tidak jelas kepastiannya. Aturan yang pasti

ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi pegawai yang tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pimpinan harus memiliki keberanian untuk menyikapi sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama. Pimpinan tidak boleh bertindak diskriminasi dalam mengenai pelanggaran disiplin kerja.

e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara 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. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam artian jarak fisik, tetapi mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin.

Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pegawai. Sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
- Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain yaitu saling menghormati bila ketemu dilingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut, saling mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka, memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

Sementara itu, menurut Nawawi (2021:86), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada empat, yaitu:

- a) Insentif

Insentif dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pekerja. Dimana semakin sering sebuah perusahaan memberikan insentif terhadap karyawannya dalam hal prestasi, maka tingkat disiplin pekerja tersebut akan semakin tinggi.

- b) Peraturan perusahaan

Pada sebuah perusahaan semua karyawan yang bekerja diikat oleh sebuah peraturan. Dimana setiap karyawan wajib tunduk dan patuh terhadap peraturan tersebut. Oleh karena itu, semakin ketat peraturan

yang berlaku dalam sebuah perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerja dari pekerja.

c) Moral kerja pimpinan

Seorang pimpinan dalam sebuah perusahaan merupakan teladan bagi seluruh pekerja. Oleh sebab itu seorang pimpinan dituntut memiliki moral kerja yang baik agar dapat menjadi contoh bagi bawahannya.

d) Relasi Interpersonal

Relasi interpersonal yang baik sesama karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja para pekerja. Dimana dengan terbinaanya relasi interpersonal yang baik akan menyebabkan pekerja merasa betah dan rajin masuk kerja sehingga disiplin kerja yang diinginkan dapat terlaksana.

3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasyim & Pasaribu (2021), disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari perusahaan. Menurut Nadiroh, dkk (2022), disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi semua standar peraturan dan mematuhi semua norma yang berlaku pada suatu perusahaan. Menurut Rivai, dkk (2021:68), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua

peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, yakni sebagai berikut:

a) Mematuhi semua peraturan perusahaan

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

b) Penggunaan waktu secara efektif

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

c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

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

d) Tingkat absensi

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

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

a) Kompensasi

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

b) Keteladanan kepemimpinan

Keteladanan pimpinan memiliki peranan dan sangat berpengaruh dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan faktor lain yang

memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan bagi karyawan.

c) Aturan yang dijadikan pegangan

Adanya aturan tertulis yang menjadi pegangan dalam menegakkan disiplin.

d) Keberanian pimpinan

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

e) Pengawasan pimpinan

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

f) Perhatian pada karyawan

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

g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

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

2.1.5. Iklim Organisasi

1) Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Hasyim & Pasaribu, 2021). Iklim organisasi merupakan hal yang harus mendapatkan perhatian seorang pimpinan dimana iklim organisasi ikut mempengaruhi tingkah laku karyawan (Gracia, 2021).

Iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi (Melvani & Royda, 2022).

Iklim organisasi dapat disimpulkan sebagai suatu rangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung dan tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Hasyim & Pasaribu (2021), ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu:

a) Manajer/pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakankebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

b) Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga menguranginya menjadi negatif.

c) Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipenuhi oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang

dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja, dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

d) Faktor eksternal organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

Sementara itu, menurut Hasibuan (2021:223), faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi ada empat, yaitu:

a) Struktur organisasi

Bukti-bukti yang ada bahwa makin tinggi penstrukturan suatu organisasi, lingkungannya akan terasa penuh ancaman.

b) Ukuran (besarnya) dan posisi kerja seseorang dalam organisasi

Organisasi yang kecil selalu mempunyai iklim yang terbuka, saling mempercayai dan saling bergantung, sedangkan organisasi yang besar dianggap sebaliknya.

c) Teknologi kerja

Teknologi cenderung menciptakan iklim yang berorientasi pada peraturan dengan tingkat kepercayaan dan kreativitas rendah.

Teknologi yang lebih dinamis atau berubah-ubah sebaliknya akan menjurus pada komunikasi yang lebih terbuka, kepercayaan, kreatifitas, dan penerimaan tanggung jawab pribadi untuk penyelesaian tugas.

d) Kebijakan dan praktek kerja

Para manajer yang memberikan lebih banyak umpan balik, otonomi, dan identitas tugas pada bawahannya ternyata sangat membantu terciptanya iklim yang berorientasi pada prestasi, dimana para pekerja merasa lebih bertanggung jawab atas pencapaian sasaran organisasi dan kelompok.

3) Indikator Iklim Organisasi

Menurut Melvani & Royda (2022), iklim organisasi merupakan konsep deksriptif yang berdasarkan pada persepsi lingkungan sosial anggota perusahaan. Menurut Hasyim & Pasaribu (2021), iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja lain. Menurut Gracia (2021), Iklim organisasi merupakan sesuatu yang

dirasakan oleh karyawan di dalam suatu organisasi/ perusahaan sehingga hal ini mempengaruhi perilakunya sehingga dan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja serta prestasi kerjanya. Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur iklim organisasi, yakni sebagai berikut:

a) Struktur

Struktur berhubungan dengan perasaan yang dimiliki karyawan tentang aturan dan prosedur yang ada di perusahaan serta formalitas atmosfer. Karyawan yang merasakan informal atmosfer yang berupa adanya keluwesan peraturan, maka iklim yang dirasakannya positif.

b) Tanggung jawab

Tanggung jawab menunjukkan perasaan individu menjadi pimpinan atas dirinya sendiri tidak perlu mengecek ulang semua keputusan yang telah dibuat sendiri dan mengetahui tugas-tugasnya dengan baik. Adanya tanggung jawab mengindikasikan iklim organisasi yang positif.

c) Penghargaan

Adanya penghargaan menunjukkan perasaan bahwa karyawan dihargai atas pekerjaannya yang baik, menekankan pada penghargaan yang positif dibanding pemberian hukuman, dan keadilan yang diterima karyawan atas kebijakan promosi dan gaji akan membuat karyawan merasakan iklim organisasi yang positif.

d) Resiko

Ketika karyawan merasakan keamanan dalam pekerjaannya yang disebabkan risiko kerja yang kecil maka iklim yang ada merupakan iklim yang positif.

e) Kehangatan

Adanya kehangatan di antara rekan kerja dan atasan, lingkungan yang mengandung atmosfer yang informal dan bersahabat, membuat individu merasakan iklim organisasi yang menyenangkan.

Sementara itu, menurut Falahi (2019), indikator iklim organisasi, antara lain:

a) Komitmen

Komitmen merefleksikan perasaan bangga karyawan terhadap perusahaan dan derajat kesetiaan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

b) Standar-standar

Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

c) Dukungan organisasi

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi untuk tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Ada beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti hal serupa, yakni sebagai berikut:

- 1) Putri, dkk (2019). *The Effect of Work Environment on Employee Performance through Work Discipline*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berguna untuk meneliti populasi dan sampel dalam suatu perusahaan, dimana dalam penelitian ini menggunakan *proportional*

random sampling sebagai teknik pengambilan sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 208 karyawan dan sampel sebanyak 137 responden dari PT. Gatra Mapan. Metode pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan *path analysis*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan terhadap penelitian penulis adalah metode penelitian kuantitatif, menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai alat analisis data serta alat pengumpulan data berupa kuesioner. Perbedaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan lokasi penelitian yang berbeda dan berbedanya jumlah sampel penelitian, yakni 137 responden.

- 2) Araffat, dkk (2020). *The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu. Metode penelitian adalah kuantitatif yang bersifat kausal dengan teknik analisis regresi linier berganda dan analisis interaktif. Populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 93 karyawan dengan sampel sebanyak 93 karyawan dengan menggunakan *full sampling* (sensus). Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh linier terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu.

Persamaan terhadap penelitian penulis adalah metode penelitian kuantitatif, menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai alat analisis data serta alat pengumpulan data berupa kuesioner. Perbedaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan lokasi penelitian yang berbeda dan berbedanya jumlah sampel penelitian, yakni 93 responden.

- 3) Permatasari & Ratnawati (2021). *Work Climate and Employee Performances: A Literature Observation*. Penelitian tentang hubungan iklim organisasi dengan kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang beragam. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim kerja dan kinerja karyawan dengan membandingkan hasil penelitian utama pada kedua variabel tersebut. Metode yang digunakan adalah analisis konseptual dari berbagai penelitian terdahulu dalam sepuluh tahun terakhir. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara iklim kerja dan kinerja karyawan. Persamaan terhadap penelitian penulis adalah metode penelitian kuantitatif, menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai alat analisis data serta alat pengumpulan data berupa kuesioner. Perbedaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan lokasi penelitian yang berbeda dan berbedanya jumlah sampel penelitian, yakni 38 responden.
- 4) Pradoto, dkk (2021). *The Role of Work Stress, Organizational Climate, and Improving Employee Performance in The Implementation of Work from Home*. Penelitian ini membahas tentang dampak stres kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks WFH di era pandemi

COVID-19 pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Penelitian ini menggunakan strategi *purposive sampling* dan ditentukan dengan menggunakan persamaan Slovin dan sama dengan 95 karyawan pemasaran, restrukturisasi bisnis dan keuangan. Pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0 untuk prosedur pemrosesan analisis data untuk pengujian hipotesis digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Selanjutnya, stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan terhadap penelitian penulis adalah metode penelitian kuantitatif, menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai alat analisis data serta alat pengumpulan data berupa kuesioner. Perbedaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan lokasi penelitian yang berbeda dan berbedanya jumlah sampel penelitian, yakni 95 responden.

- 5) Siregar, dkk (2023). *The Impact of Organizational Climate, Knowledge Management, Ethical Leadership and Quality of MAIS on Firm Performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan dampak langsung iklim organisasi, manajemen pengetahuan, kepemimpinan etis dan kualitas MAIS terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode survey pada perusahaan manufaktur di wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi. Responden dipilih dengan kriteria jabatan minimal supervisor untuk mewakili perusahaan

masing-masing. Jumlah sampel yang sesuai dengan kriteria adalah 296 responden. Data diuji dengan analisis regresi berganda, menggunakan *smart* PLS. Penelitian membuktikan bahwa manajemen pengetahuan, kepemimpinan etis dan kualitas MAIS berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dampak tertinggi berasal dari kepemimpinan etis, kemudian manajemen pengetahuan, dan akhirnya kualitas MAIS, sedangkan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan terhadap penelitian penulis adalah metode penelitian kuantitatif, menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai alat analisis data serta alat pengumpulan data berupa kuesioner. Perbedaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan lokasi penelitian yang berbeda dan berbedanya jumlah sampel penelitian, yakni 296 responden.

- 6) Sitoro, dkk (2023). *Analysis of The Roles of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Importir Alat Rumah Tangga Nasional. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 60 responden. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner melalui google dari. Data penelitian ini menggunakan program SPSS 20. Dari hasil analisis hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan terhadap penelitian penulis adalah metode penelitian kuantitatif, menggunakan analisis regresi

linier berganda sebagai alat analisis data serta alat pengumpulan data berupa kuesioner. Perbedaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan lokasi penelitian yang berbeda dan berbedanya jumlah sampel penelitian, yakni 60 responden.

- 7) Sutaguna, dkk (2023). *The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, disiplin terhadap kinerja karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel sebanyak 46 orang. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan kuesioner. Data yang terkumpul akan diolah menggunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan terhadap penelitian penulis adalah metode penelitian kuantitatif, menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai alat analisis data serta alat pengumpulan data berupa kuesioner. Perbedaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan lokasi penelitian yang berbeda dan berbedanya jumlah sampel penelitian, yakni 46 responden.