# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Persaingan perkembangan bisnis di Indonesia merupakan salah satu fenomena yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan, terlebih lagi dengan adanya globalisasi dalam bidang ekonomi di jaman sekarang ini yang semakin membuka peluang bagi pengusaha untuk turut berkompetisi dalam menjaring konsumen. Hal tersebut menyebabkan banyak industri terutama industri jasa yang berkembang dengan cepat. Perusahaan yang ingin bertahan, harus dapat menyesuaikan diri sesuai dengan keadaan. Salah satu bisnis yang berkembang dengan cepat sekarang ini yaitu industri di bidang jasa pelayanan. Dalam industri jasa pelayanan adalah bagian dari kualitas dalam upaya menarik konsumen. Pelayanan merupakan bagian dari kualitas, sedangkan kualitas adalah sesuatu yang diharapkan oleh pelanggan. Suatu jasa pelayanan dikatakan berkualitas apabila kenyataan dan pelayanan jasa itu dapat melebihi harapan konsumen.

Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Manusia harus bekerja, jika mereka tidak ingin termarjinalisasikan dalam habitatnya akibat kemiskinan. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaan pun akan dipastikan tidak baik. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang

UNMAS DENPASAR

dilakukannya pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Wibowo (2016), Kinerja berasal dari kata performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Aries Motor Bali merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa servis motor dan mobil, yang berlokasi di jalan ciung wanara No. 1 A, Gianyar, Kecamatan Gianyar, Bali. Aries Motor Bali memiliki 6 cabang perusahaan yaitu Aries Motor 1, Aries Motor 2, Aries Mobil, Aries Motor Sukawati, Aries Motor Tembongkang, dan Aries Autospot. Aries Motor Bali memiliki 54 orang karyawan. Aries Motor Bali sangat memperhatikan karyawannya dan selalu memberikan rasa kekeluargaan. Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa servis, sudah seharusnya karyawn memiliki kinerja yang baik, agar semua kebutuhan yang konsumen inginkan dapat terpenuhi dengan baik dan tepat waktu.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, di Aries Motor Bali terdapat suatu kondisi yang kurang optimal. Dapat dilihat dari berbagai kondisi yang terjadi di Aries Motor Bali, antara lain masih ada karyawan yang membuat kesalahan terutama dalam proses servis sehingga kualitas kerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu saat bekerja juga masih rendah karena masih ada karyawan yang datang

UNMAS DENPASAR

terlambat, sehingga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil Presentase Absensi karyawan pada Aries Motor Bali yang disajikan pada tabel 1.1 sebagai berikut.

**Tabel 1.1**
**Tingkat Presentase Absensi Karyawan Pada Aries Motor Bali**
**Periode Januari – Desember 2022**

| Bulan | Jumlah Karyawan | Jumlah Hari Kerja | Jumlah Hari Kerja Seharusnya | Jumlah Absensi | Prsentase (%) |
|---|---|---|---|---|---|
| (1) | (2) | (3) | (4)=(2)x(3) | (5) | (6)=(5)/(4) x100% |
| Januari | 54 | 27 | 1458 | 47 | 3,22% |
| Februari | 54 | 25 | 1350 | 45 | 3,33% |
| Maret | 54 | 30 | 1620 | 50 | 3,08% |
| April | 54 | 28 | 1512 | 49 | 3,24% |
| Mei | 54 | 27 | 1458 | 49 | 3,36% |
| Juni | 54 | 28 | 1512 | 50 | 3,30% |
| Juli | 54 | 28 | 1512 | 48 | 3,17% |
| Agustus | 54 | 29 | 1566 | 49 | 3,12% |
| September | 54 | 30 | 1620 | 50 | 3,08% |
| Oktober | 54 | 26 | 1404 | 53 | 3,77% |
| November | 54 | 27 | 1458 | 47 | 3,22% |
| Desember | 54 | 29 | 1566 | 47 | 3,00% |
| **Total** | | **334** | **18036** | **584** | **3,62%** |
| **Rata-rata** | | **3,5%** | | | |

Sumber : Data Aries Motor Bali

Pada tabel 1.1 tersebut menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada Aries Motor Bali mengalami fluktuasi atau masih dalam keadaan yang tidak konsisten, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata 3.62%. Rata-rata yang berada dalam kisaran 3% - 10% merupakan rata-rata dimana tingkat absensi yang terjadi tergolong dalam kategori tinggi (Flippo, 2018). Hal ini bahwa absensi karyawan di Aries Motor Bali tergolong tinggi, banyak karyawan yang melakukan absen bekerja dalam satu bulan dikarenakan berbagai alasan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan ditemukan bahwa alasan absen tidak bekerja karena adanya kegiatan upacara yang dilakukan. Selain itu banyak karyawan yang memilih absen

UNMAS DENPASAR

jika terjadi keterlambatan datang akibat berbagai alasan pribadi. Hal ini menyebabkan kurangnya disiplin kerja karyawan yang pada akan berdampak pada penurunan kinerja pada karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, karyawan pada Aries Motor Bali dituntut agar dapat menyelegaikan pekerjaan dan memenuhi target servis yang setiap bulannya terus meningkat. Target ini yaitu penentu terhadap jumlah pendapatan pada Aries Motor Bali. Tingginya target servis yang dapat dicapai, maka secara otomatis pendapatan akan meningkat. Tetapi jika target servis tidak tercapai, maka penurunan pendapatan akan terjadi. Data pendapatan pada Aries Motor Bali yang disajikan pada tabel 1.2 sebagai berikut.

**Tabel 1.2**
**Jumlah Pendapatan Pada Aries Motor Bali**
**Periode Januari-Desember 2022**

| Bulan | Cabang Aries Motor Bali | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Aries Motor 1 | Aries Motor 2 | Aries Mobil | Aries Motor Tembongkang | Aries Motor Sukawati | Aries Autospot |
| Januari | 51.961.000 | 59.035.000 | 16.942.000 | 32.524.500 | 22.242.400 | 151.871.000 |
| Februari | 43.204.000 | 47.885.000 | 17.590.000 | 26.032.600 | 17.379.200 | 137.757.500 |
| Maret | 46.985.000 | 52.488.000 | 21.945.000 | 31.336.000 | 20.381.500 | 124.358.500 |
| April | 56.445.000 | 61.030.000 | 25.275.000 | 33.529.500 | 19.404.000 | 158.529.000 |
| Mei | 53.280.000 | 61.196.000 | 20.992.000 | 32.084.300 | 21.442.600 | 159.797.000 |
| Juni | 46.759.000 | 54.496.000 | 19.847.000 | 32.900.500 | 18.517.400 | 147.970.700 |
| Juli | 58.776.000 | 65.176.000 | 23.334.000 | 39.472.500 | 20.146.452 | 186.452.641 |
| Agustus | 56.069.000 | 60.291.000 | 23.267.000 | 41.208.000 | 20.160.900 | 205.215.500 |
| September | 63.961.000 | 63.862.000 | 27.235.000 | 36.879.000 | 23.172.300 | 186.171.000 |
| Oktober | 61.715.000 | 60.608.000 | 23.892.000 | 42.123.000 | 21.225.400 | 189.154.500 |
| November | 63.787.000 | 59.876.000 | 23.469.000 | 40.146.426 | 19.537.400 | 188.772.500 |
| Desember | 60.241.000 | 60.897.000 | 22.846.263 | 39.534.000 | 23.848.700 | 192.905.500 |
| **Total** | **663.183.000** | **706.840.000** | **266.634.263** | **427.770.326** | **247.458.252** | **2.028.955.341** |

Sumber : Data Aries Motor Bali

Table 1.2 tersebut menunjukan tentang jumlah pendapatan dari bulan Januari hingga Desember pada tahun 2022 di Aries Motor Bali yang mengalami fluktuasi. Berdasarkan data tersebut dapat terlihat pendapatan yang paling rendah yaitu berada pada bulan Februari, sehingga pendapatan pada Aries Motor Bali kurang stabil. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja

karyawan masih belum mampu meningkatkan jumlah target servis yang harus diselesaikan agar dapat meningkatkan pendapatan Aries Motor Bali.

Menciptakan suatu kinerja karyawan yang maksimal diperlukan adanya motivasi kerja. Menurut Priansa (2017) sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk bertindak dalam perusahaan tersebut adalah kebutuhan (needs), oleh sebab itu motivasi kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan Menurut Rivai (2015) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja (Hasibuan, 2019). Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Sinaga, 2018). Sedangkan menurut Uno (2017) motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja karyawan maupun produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan dan target yang telah ditetapkan tidak akan

UNMAS DENPASAR

tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan fenomena yang terkait dengan variabel motivasi dapat dilihat pada kurangnya fasilitas keamanan dan keselamatan kerja pada perusahaan, lalu terjadi ketidak harmonisannya dalam menjalani hubungan kerja, serta kurangnya pengakuan dan penghargaan untuk menghormati dan menghargai prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Wijaya dan Pradhanawati (2020) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Penelitian Anton Hindardjo, Ririn Adi Utami (2019), Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa (2020), Pininta Juliana Butar-Butar, Rikson Pandapotan Tampubolon (2019), dan penelitian Muhammad Rifqi dan Rinda Asytuti (2021), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian Triastuti dan Sulaiman (2017) dimana diketahui motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Tidak hanya motivasi kerja, salah satu aspek yang pengaruhi kinerja karyawan merupakan disiplin kerja. Disiplin yang tinggi akan memacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan (Husain, 2018). Disiplin kerja menjadi suatu alat ukur yang pakai oleh manajer dalam mengkomunikasikan antar karyawan untuk mereka bersedia dalam meningkatkan kesadaran untuk

menaati aturan sesuai dengan peraturan perusahaan atau organisasi dan norma - norma yang diberlakukan (Asmara, 2019).

Tindakan disiplin sebagaimana diterangkan oleh Hery Simamora dalam Sulitiyani dan Rosidah (2019) Menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar-standar yang telah ditentukan oleh peraturan perusahan. Menurut Maliana (2018) Mengatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan fenomena yang terkait dengan variabel disiplin kerja dapat dilihat pada indikator seperti kurangnya ketaatan karyawan terhadap aturan waktu dalam jam masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan perusahaan, ketidak taatannya terhadap jam istirahat, seperti ada beberapa karyawan yang jam istirahatnya lebih dari 1 jam. Selanjutnya ketidak taatannya terhadap aturan perusahaan dalam hal cara berpakaian dan cara bertingkah laku dalam perusahaan, lalu terdapat kurang taatnya karyawan pada aturan perilaku dalam melakukan pekerjaan yang harus sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab.

UNMAS DENPASAR

Hasil penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Ayuwidya, dkk., (2023), Muhamad Ekhsan (2019), Munawir Nasir, dkk, (2021), Catur Setyaji, Tristiana Rijanti (2022) dan penelitian Sherlly Rahmadany, dkk, (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika para karyawan melakukan displin dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari mereka, maka bisa dipastikan kinerja karyawannya akan tinggi. Tetapi

berbeda dengan hasil penelitian yang ditunjukkan oleh Sudarso, dkk., (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, artinya dalam disiplin kerja tidak menjamin karyawan tersebut memiliki kinerja karyawan yang baik.

Selain itu, kinerja karyawan berpengaruh terhadap lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi seseorang atau kelompok yang di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Tran (2020) lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan. Meskipun lingkungan kerja ini tidak langsung melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja (Nabawi, 2020).

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan agar membawa hal yang baik untuk kinerja karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja menjadi lebih optimal. Hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan fenomena yang terkait dengan variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada indikator seperti kurangnya pencahayaan pada ruangan, dan kurang luasnya area kerja yang menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman dalam menjalankan perkerjaannya. Hal tersebut mengartikan bahwa lingkungan kerja

UNMAS DENPASAR

merupakan faktor yang sangat penting untuk produktivitas suatu perusahaan. Area kerja yang baik bisa menunjang penerapan kinerja sehingga bisa tingkatkan kinerja karyawan. Jika semakin baik lingkungan kerjanya, maka semakin meningkat pula kinerja para karyawan. Maka dari itu, perusahaan atau organisasi seharusnya menyediakan lingkungan kerja yang baik, seperti lingkungan fisik maupun non fisik.

Hasil penelitian Risky Nur Adha, dkk, (2019), Yuliya Ahmad, dkk (2019), Lyta Lestary, dan Harmon (2017), Herwin Tri Munardi, dkk, (2021), dan Hadi Samanto (2019) menunjukan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Nur Annisa Hariyani Putri, dan Tri Andjarwati (2022) justru menunjukan hasil yang berbeda, yaitu Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, maka sumber daya manusia perlu diperhatikan agar dapat bekerja secara efisien sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Peneliti menyatakan bahwa penerapan motivasi kerja, disiplin kerja, serta lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin membuktikn bahwa teori tentang motivasi kerja, disiplin kerja, serta lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin

UNMAS DENPASAR

Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Aries Motor Bali.

## 1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka terdapat beberapa masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Aries Motor Bali?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Aries Motor Bali?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Aries Motor Bali?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan pokok permasasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Aries Motor Bali
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Aries Motor Bali
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Aries Motor Bali

## 1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain:

UNMAS DENPASAR

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapan dapat dijadikan sebagai kerangka pemikiran yang teoritis bagi pemimpin Aries Motor Bali, dalam memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai bidang sumber daya manusia khususnya tentang bagaimana motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi pemimpin Aries Motor Bali bahwa peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dapat dijadikan tolak ukur dalam penentuan peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

UNMAS DENPASAR

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## 2.1. Landasan Teori

### 2.1.1. *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai *grand theory*. Menurut goal setting theory, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Goal setting theory telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari goal setting adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreativitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017:11).

UNMAS DENPASAR

*Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Luneburg, 2011).

Kusuma (2013) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Anggaran merupakan hal yang mendasar bagi suatu organisasi/instansi untuk dapat menjalankan kegiatan operasional organisasi/instansi tersebut. Anggaran adalah pedoman kegiatan organisasi/instansi dalam bentuk keuangan yang mengandung aktivitas selama satu periode tertentu dan juga merupakan tujuan dari organisasi tersebut (Sari dan Yanti, 2015). Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran *(goal)* yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan *goal-setting theory* keberhasilan kinerja penyusun laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan

UNMAS DENPASAR

kecerdasan spiritual sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

### 2.1.2. Motivasi Kerja

#### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni movere, yang berarti "menggerakan" (*to move*). Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Aspek penting dalam pemberian motivasi kepada bawahannya atau karyawan, pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah atau sesuai dengan karakteristik yang ada di bawahan atau karyawan. Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal posotif atau negarif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Uhing (2019 :363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) adalah "Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong

UNMAS DENPASAR

untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

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

**2. Prinsip Motivasi**

Menurut Sedarmayandi (2017) Prinsip untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut:

a. Prilaku berganjaran cendrung akan diulangi.
b. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan :
    1) Standard untuk kerjaannya dapat dicapai
    2) Ganjaran yang diharapkan memang ada
    3) Ganjaran akan memuaskan kebutuhannya
c. Memberi ganjaran atas prilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki.
d. Prilaku tertentu lebih “reinforced” apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
e. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
f. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.

UNMAS DENPASAR

Menurut Sedarmayanti (2017) langkah kongkret untuk motivasi, kenali anggota organisasi dan identifikasi pola kebutuhan mereka, antara lain:

a. Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsif penempatan sasaran yang tepat.
b. Kembangkan sistem pengukuran "peformance" yang relibel dan beri umpan balik kepada mereka periodic.
c. Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki.
d. Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, misal: lewat pelatihan dan menumbuhka "rasa mampu".
e. Perlakukan adil, objektif, dan jadilh teladan.

**3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi, menurut Priansa (2017:220) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain adalah:

a. Keluarga dan Kebudayaan

   Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

b. Konsep Diri

   Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berfikir tentang dirinya.

c. Jenis Kelamin

   Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.

UNMAS DENPASAR

d. Pengakuan dan Prestasi

Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

e. Cita-cita dan Aspirasi

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan.

f. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri karyawan, dalam kemampuan beajar ini taraf perkembangan berpikir karyawan menjadi ukuran.

g. Kondisi Karyawan

Kondisi fisik dan psikologis karyawan sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi karyawan.

h. Kondisi Lingkungan

UNMAS DENPASAR

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.

i. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.

j. Upaya Pimpinan Memotivasi Karyawan

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan The strategi dalam memotivasi karyawan.

**4. Jenis Memotivasi Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:154) Motivasi dibagi menjadi tiga bagian:

a. Pendorong utama: pendorong yang dapat dinilai dengan uang.
b. Semi pendorong utama
c. Pendorng non material : yang tidak dapat dilihat dengan uang seperti:
   1) Penempatan yang tepat
   2) Latihan sistematik
   3) Promosi objek
   4) Pekerjaan terjamin
   5) Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
   6) Kondisi pekerjan yang menyenangkan
   7) Pemberian informasi perusahaan
   8) Fasilitas rekreasi
   9) Penjagaan kesehatan
   10) Perumahaan

UNMAS DENPASAR

**5. Indikator Motivasi Kerja**

Adapun indikator motivasi kerja menurut Hafidzi, dkk (2019) yaitu:

a. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
b. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.

c. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenui bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
d. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
e. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

### 2.1.3. Disiplin Kerja

**1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Malayu Hasibuan (2019:193) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut Singodimedjo dalam buku H. Edy Sutrisno (2019:86) Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang melorot akan menjadi penghalang pencapaian perusahan. Berdasarkan dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaanti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

**2. Macam-Macam Disiplin Kerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:129) ada dua macam disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin Preventif: suatu upaya untuk mengerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai

UNMAS DENPASAR

berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesua dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

**3. Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam H. Edy Sutrisno (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Apabila ia menerima kompensasi yang memadai, maka mereka akan bekerja dengan tekun dan selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, apabila ia tidak mendapat kompensasi yang tidak memadai maka ia akan berfikir dua kali dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain diuar, sehingga menyebabkan ia sring minta izin keluar.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Peranan keteladaan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan faktor yang memengaruhi dsiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahan masih menjadi panutan para karyawan, para bawahan akan selalu meniru yang

UNMAS DENPASAR

dilihatnya setiap hari. Oleh karena itu bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan supaya dapat dikuti dengan baik oleh karyawan lainnya.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Para karyawan akan mau melakukan displin apabila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada semua karyawan. Apabila aturan displin haya menurut selera pimpian saja atau berlaku orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut.
d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada seorang karyawan yang melangar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pengalanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanjitidak akan berbuat hal yang serupa.
e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karywan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah diterapkan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disipln kerja tentunya adalah atasan langsung terhadap para pegawai yang bersangkutan.

**4. Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja**

Menurut Singidimedjo dalam buku H. Edy Sutrisno (2016) sebagai berikut:

a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
b. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

UNMAS DENPASAR

c. Peraturan cara-cara melaukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan selama dalam organisasi dan sebagainnya.

**5. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Agustini (2019) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

a. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
b. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
c. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
d. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
e. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

### 2.1.4. Lingkungan Kerja

**1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lee dalam Zama (2017:17) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya serta menjelaskan bahwa

UNMAS DENPASAR

lingkungan kerja adalah suatu perbedaan antara kebutuhan karyawan dan diagnosis karyawan saat ini dengan lingkungannya yang kemudian diukur untuk mengetahui perbedaan antara apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan apa yang disediakan oleh lingkungannya. Menurut Sedarmayati (2017:17) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas, maka secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang baik mendorong semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan performa karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi karyawan dilihat dari adanya hubungan harmonis yang saling memberi dukungan diantara sesama rekan kerja, selain itu didukung dengan kondisi ruangan kerja yang baik dan perlengkapan kerja yang memadai.

**2. Manfaat Lingkungan Kerja**

UNMAS DENPASAR

Menurut Sedarmayanti (2017) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja

dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

**3. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2016:63):

a. Bangunan tempat kerja
b. Ruang kerja yang lega
c. Ventilasi pertukaran udara
d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut Sedarmayanti (2017:61) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

a. Faktor Lingkungan Kerja Fisik, yang meliputi:
    1) Pewarnaan
    2) Penerangan
    3) Udara
    4) Suara bising
    5) Ruang gerak
    6) Keamanan
    7) Kebersihan
b. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik, yang meliputi:
    1) Struktur kerja
    2) Tanggung jawab kerja
    3) Perhatian dan dukungan pemimpin

UNMAS DENPASAR

4) Kerja sama antar kelompok

5) Kelancaran komunikasi

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2017:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

   Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

   Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karywan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

   Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

UNMAS DENPASAR

d. Tingkat Visual Pripacy dan Acoustical Privacy

   Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai keleluasan pribadi terhadapa hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.

**4. Indikator Lingkngan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:74), yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

   Meliputi tingkat pencahayaan dalam ruang kerja.

b. Suhu udara

   Meliputi suhu udara atau kelembapan pada lingkungan kerja.

c. Suara bising

   Meliputi ada atau tidaknya suara yang dapat mengganggu suasana kerja.

d. Penggunaan warna

   Penggunaan warna pada dinding ruangan guna meningkatkan kenyamanan karyawan.

e. Ruang gerak yang diperlukan

   Meliputi seberapa luasnya ruang kerja guna mempermudah karyawan dalam bekerja.

f. Keamanan lingkungan kerja

   Adanya jaminan keamanan dalam lingkungan kerja.

g. Hubungan karyawan

   Adanya hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan di lingkungan Kerja.

### 2.1.5. Kinerja Karyawan

UNMAS DENPASAR

**1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2018:67) istilah kinerja karyawan berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sangat diperlukan, karena kinerja perusahaan akan mengetahui sejauh mana

kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Untuk itu, perlu menentukan kriteria yang jelas dan terukur dan menetapkannya bersama sebagai acuan.

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

Menurut Asriani, (2020) Menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama. Selain itu Asriani berpendapat bahwa kinerja terintregrasi dengan beberapa faktor yaitu faktor kompensasi, ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat karyawan.

Pendapat ini dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk menjadi lebih baik lagi dalam mencapai tujuan.

UNMAS DENPASAR

**2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir 2018 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
b. Pengetahuan merupakan pengetahuan tentang pekerjaan.
c. Rancangan kerja merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
e. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
f. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
g. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
h. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau normanorma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
i. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
j. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.
k. Loyalitas merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
l. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
m. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya kerja selalu tepat waktu.

**3. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2019:208–209) yaitu:

a. Kualitas (Mutu) yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan

UNMAS DENPASAR

melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.

b. Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.
c. Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya.
d. Ketepatan waktu yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu atau penelitian sebelumnya yang menjadi referensi peneliti adalah sebagai berikut:

### 2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Septian Aji Wijaya dan Ari Pradhanawati (2020) meneliti tentang Pengaruh Motivasi kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Sewing PT. Muara Krakatau II. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 89 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah kuisioner dengan skala pengukuran likert. Data diolah menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari objek penelitian, tahun penelitian, dan jumlah responden. Sedangkan persamannya adalah sama-sama membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Anton Hindardjo dan Ririn Adi Utami (2019) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Se-Kota

UNMAS DENPASAR

Tangerang. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 35 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan kuisioner dengan teknik pengambilan randhom sampeling. Data diolah menggunakan analisis statistik deskriptif dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari objek penelitian, tahun penelitian, dan jumlah responden. Sedangkan persamannya adalah sama-sama membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa (2020) meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 35 orang responden. Teknik analisis data menggunakan metode asosiatif, dan data diolah menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki Pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari objek penelitian, tahun penelitian, dan jumlah responden. Sedangkan persamannya adalah sama-sama membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Pininta Juliana Butar-Butar dan Rikson Pandapotan Tampubolo (2019) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rapala VMC Batam. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 128 orang responden. Teknik analisis data menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data kuisioner, dan teknik pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh, data diolah

UNMAS DENPASAR

menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari objek penelitian, tahun penelitian, dan jumlah responden. Sedangkan persamannya adalah sama-sama membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Muhammad Rifqi dan Rinda Asytuti (2021) meneliti tentang Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Cabang Pekalongan. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 50 orang responden. Teknik analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dan data diolah menggunakan uji regresi moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari objek penelitian, tahun penelitian, dan jumlah responden. Sedangkan persamannya adalah sama-sama membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### 2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Ayuwidya, Haedar dan Saharuddin (2023) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi Cabang Palopo. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 70 orang responden. Teknik analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif, data diolah menggunakan analisis regresi berganda dan uji t parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari objek penelitian, dan jumlah responden. Sedangkan persamannya

UNMAS DENPASAR

adalah sama-sama membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Muhamad Ekhsan (2019) meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 60 orang responden. Teknik analisis data menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, data diolah menggunakan analisis statistik dalam bentuk uji regresi linear berganda, uji F, dan uji parsial (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari objek penelitian, tahun penelitian dan jumlah responden. Sedangkan persamannya adalah sama-sama membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Munawir Nasir, Rezky Ratnasari Taufan, M Fadhil, dan Muh. Haerdiansyah Syahnur (2021) meneliti tentang Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada KSP SWM di Kabupaten Pinrang. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 20 orang responden. Teknik analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif, data diolah menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari objek penelitian, tahun penelitian dan jumlah responden. Sedangkan persamannya adalah sama-sama membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Catur Setyaji dan Tristiana Rijanti (2022) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

UNMAS DENPASAR

Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Jaykay Files Indonesia Semarang. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 104 orang responden. Teknik analisis data menggunakan teknik purposive sampling, Data primer dengan kuisioner, dan data diolah menggunakanan analisis regresi linear berganda. hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari objek penelitian, tahun penelitian dan jumlah responden. Sedangkan persamannya adalah sama-sama membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Sherlly Rahmadany, Rahayu Setianingsih, dan Khusnul Fikri (2022) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 51 orang responden. Teknik analisis data menggunakan metode kuantitatif dan pengujian data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji determinasi (R2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari objek penelitian, tahun penelitian dan jumlah responden. Sedangkan persamannya adalah sama-sama membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### 2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi (2019) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jumlah

sampel pada penelitian ini adalah 32 orang responden. Teknik analisis data diolah menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji T, uji F dan uji R2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari objek penelitian, tahun penelitian dan jumlah responden. Sedangkan persamannya adalah sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal dan Rita N. Taroreh (2019) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 60 orang responden. Teknik analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif-asosiatif, data diolah menggunakan teknik statistik seperti uji valditas dan uji reliabilitas untuk kuesioner dan analisis regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial lingkungan kerja bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari objek penelitian, tahun penelitian dan jumlah responden. Sedangkan persamannya adalah sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Lyta Lestary dan Harmon (2017) meneliti tentang Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). Jumlah sampel pada

UNMAS DENPASAR

penelitian ini adalah 116 orang responden. Teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, data diolah menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis korelasi, dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang positif dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari objek penelitian, tahun penelitian dan jumlah responden. Sedangkan persamannya adalah sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Herwin tri munardi, tjipto djuhartono, dan nur sodik (2021) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Finance. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 40 orang responden. Teknik analisis data menggunakan metode asosiatif, dan data diolah menggunakan analisis linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari objek penelitian, tahun penelitian dan jumlah responden. Sedangkan persamannya adalah sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Hadi Samanto (2019) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada PT. Solo Murni. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 48 orang responden. Teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif, Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder, dan data diolah

UNMAS DENPASAR

menggunakan uji regresi linear berganda uji F, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari objek penelitian, tahun penelitian dan jumlah responden. Sedangkan persamannya adalah sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.