

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, disamping faktor lainnya seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Personalialia merupakan aset yang paling berharga dari suatu kantor, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan bagi perkembangan perusahaan. (Munandar, 2017:1). Pada dasarnya yang paling berperan dalam mencapai tujuan yang maksimal harus dimulai dari yang paling mendukung tercapainya tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu perlu dilakukan apa yang disebut pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menghasilkan manusia yang produktif. Oleh karena itu banyak perusahaan yang terus berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Dilihat dari pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Salah satu strategi untuk memperkuat peran sumber daya manusia di salah satu organisasi tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan sekaligus menjaga kinerja karyawan tetap tinggi, sehingga organisasi juga berpeluang untuk bertahan dan berkembang. Meningkatkan kinerja karyawan memberikan kontribusi bagi kelangsungan hidup organisasi di dalam organisasi.

Menurut Lubis et al. (2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Mangkunegara, 2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Iskandar (2017) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan dengan nilai yang diharapkan. Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Secara umum tujuan perusahaan adalah untuk mendapatkan laba yang semaksimal mungkin, dengan adanya kinerja karyawan yang baik, semua itu akan terwujud. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Hasibuan, 2017).

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan terhadap HRD PT. BPR Hari Depan dalam beberapa tahun terakhir, kinerja PT. BPR Hari Depan menunjukkan terjadi penurunan. Hal tersebut dapat terlihat dari berbagai aspek, yang salah satunya adalah menurunnya pertumbuhan target kredit tahunan. Hal ini disajikan pada Tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1**  
**DATA TARGET KREDIT PT. BPR HARI DEPAN**

| Tahun | Growth/Pertumbuhan Setahun | Realisasi Kredit      |
|-------|----------------------------|-----------------------|
| 2018  | Rp. 6.212,984,455.00       | Rp. 51.136,665,558.00 |
| 2019  | Rp. 5,852,096,835.09       | Rp. 57,349,650,013.00 |
| 2020  | Rp. 5,213,604,546.64       | Rp. 62,563,254,559.64 |
| 2021  | Rp. 5,186,084,998.23       | Rp. 67,749,339,557.87 |
| 2022  | Rp. 5,097,878,576.08       | Rp. 72,847,218,133,95 |

Sumber : PT. BPR Hari Depan

Tabel 1.1 menunjukkan turunnya pertumbuhan target kredit PT BPR Hari Depan dari tahun 2019 – 2022. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan, dimana menurunnya target pada tahun 2019 hingga 2020 disebabkan karena adanya permasalahan serius yang menjadi bencana hingga keseluruhan belahan dunia yaitu Covid 19. Tetapi pada tahun – tahun berikutnya kredit mengalami penurunan yang berkelanjutan, oleh sebab itu penting untuk dievaluasi kinerja karyawan pada PT. BPR Hari Depan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal dari seorang pegawai adalah karakteristik individu yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Huriyati (2011:79) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman.

Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Hal ini didukung oleh (Ananda dan Sunuharyo, 2018:73), yang mengatakan apabila faktor- faktor didalam pekerjaan cocok dengan karakteristik individu, maka karyawan tersebut cenderung untuk termotivasi menjalankan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan yang telah didasari oleh karakteristik individu yang kuat akan berdampak sangat baik dalam perkembangan diri mereka secara pribadi dan kelompok.

Subkhi dan Jauhar (2013:23) bahwa karakteristik individu merupakan perilaku atau interaksi yang dilakukan oleh manusia atau individu dilingkungannya, perilaku setiap individu sangatlah berbeda dan dalam hal ini dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu tersebut tinggal. I Wayan Subagiarta (2016) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap individu yang tidak sama mulai dari satu individu ke individu lainnya. Aset utama dalam sebuah perusahaan adalah SDM, individu-individu yang memberikan tenaga, kemampuan, kreatifitas, dan karya mereka kepada perusahaan dengan tujuan agar sebuah perusahaan dapat tetap eksis. Setiap orang memiliki karakteristik individu yang berbeda dalam hubungannya satu sama lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Darma, et al (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki minat yang kuat akan terus bekerja di organisasi karena keinginan yang timbul dari diri mereka sendiri dan memiliki kedekatan emosional dengan organisasi. Hasil penelitian lainnya dilakukan oleh Martadiani, et al (2020) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan karakteristik individu akan meningkatkan nilai kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Esthi (2020) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan karakteristik individu karyawan terutama dalam hal peningkatan kemampuan dan peningkatan kepribadian karyawan akan mempengaruhi peningkatan kinerja. Sedangkan berbanding terbalik pada penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2019)

menunjukkan karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Munandar (2017:18) menyatakan bahwa beberapa indikator dari karakteristik individu antara lain jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan status pernikahan. Fenomena yang terjadi mengenai karakteristik individu yaitu pada indikator usia, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pada PT. BPR Hari Depan dapat dilihat Berdasarkan faktor pada Tabel 1.2 :

**Tabel 1.2**  
**Data Karakteristik Individu Karyawan**  
**PT. BPR Hari Depan**

| NO. | URAIAN             | KETERANGAN   |
|-----|--------------------|--|
| 1.  | Usia               | 1. Usia rata-rata dibawah 30 tahun<br>sebanyak 22 orang<br>2. Usia rata-rata diatas 30 tahun<br>sebanyak 12 orang                                      |
| 3.  | Tingkat Pendidikan | 1. Tingkat pendidikan SMA/SMK<br>sebanyak 8 orang<br>2. Tingkat pendidikan D1-D3<br>sebanyak 14 orang<br>3. Tingkat pendidikan S1 sebanyak<br>Orang 12 |
| 5.  | Pengalaman Kerja   | 1. Pengalaman kerja rata-rata diatas 3<br>tahun sebanyak 16 orang<br>2. Pengalaman kerja rata-rata dibawah<br>3 tahun sebanyak 18 orang                |

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada 10 orang karyawan pada PT. BPR Hari Depan terutama yang berusia diatas 30 tahun, mengatakan karyawan yang memiliki umur terbilang muda memiliki gairah bekerja yang tidak maksimal dan juga tidak inovatif. Dari data dan juga hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan banyaknya karyawan berusia rata-rata dibawah 30 tahun kinerjanya kurang maksimal karena usia sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana yang terjadi pada PT. BPR Hari Depan dapat dilihat dari kurangnya inisiatif dalam bekerja, kurangnya ide-ide yang dikeluarkan oleh karyawan dalam pengembangan perusahaan serta sering terjadinya salah paham terhadap rekan sesama kerja. Permasalahan ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut sependapat dengan Amron (2016) yang menyatakan bahwa usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifat fisik maupun non fisik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Rivai (2015:32) Disiplin kerja adalah alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia mengubah perilakunya dan meningkatkan kesadaran serta kemauan untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Moekizat (2017:356) menyatakan bahwa kepatuhan terhadap disiplin penting bagi perusahaan karena disiplin memiliki peraturan yang harus diikuti oleh karyawan. Dengan disiplin, pekerjaan harus dirancang seefisien mungkin.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang memiliki manfaat besar baik bagi organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi, disiplin kerja menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas untuk mencapai hasil

yang optimal. Suasana kerja yang menyenangkan diciptakan bagi karyawan, yang meningkatkan semangat kerja. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

Fenomena yang terjadi terkait disiplin kerja karyawan PT. BPR Hari Depan yaitu pada indikator ketaatan terhadap aturan kantor, hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai yang disajikan pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Absensi pegawai PT. BPR Hari Depan**  
**Tahun 2022**

| Bulan     | Jumlah Pegawai | Jumlah Hari Kerja | Jumlah Hari Kerja Yang Seharusnya | Jumlah Hari Tidak Hadir | Jumlah Hari Kerja Sebenarnya | Persentase Tingkat Absolut |
|-----------|----------------|-------------------|-----------------------------------|-------------------------|------------------------------|----------------------------|
| A         | B              | C                 | D=BxC                             | E                       | F=D-E                        | G=E/Dx100                  |
| Januari   | 34             | 24                | 816                               | 27                      | 789                          | 3.31                       |
| Februari  | 34             | 24                | 816                               | 26                      | 790                          | 3.19                       |
| Maret     | 34             | 24                | 816                               | 27                      | 789                          | 3.31                       |
| April     | 34             | 25                | 850                               | 28                      | 822                          | 3.29                       |
| Mei       | 34             | 25                | 850                               | 28                      | 822                          | 3.29                       |
| Juni      | 34             | 25                | 850                               | 30                      | 820                          | 3.53                       |
| Juli      | 34             | 24                | 816                               | 30                      | 786                          | 3.68                       |
| Agustus   | 34             | 25                | 850                               | 31                      | 819                          | 3.65                       |
| September | 34             | 26                | 884                               | 31                      | 853                          | 3.51                       |
| Oktober   | 34             | 26                | 884                               | 30                      | 854                          | 3.39                       |
| November  | 34             | 24                | 816                               | 31                      | 785                          | 3.80                       |
| Desember  | 34             | 23                | 782                               | 32                      | 750                          | 4.09                       |
| Jumlah    | 408            | 295               | 10.030                            | 351                     | 9.679                        | 42,04                      |
| Rata-rata | 34             | 24,58             | 835,83                            | 29,25                   | 806,58                       | 3,50                       |

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat persentase absensi terendah pada bulan Februari sebesar 3,19% dan absensi tertinggi pada bulan Desember sebesar 4,09%. Persentase tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 3,68%. Menurut Flippo (2015:281) apabila absensi 0 sampai 3 persen dianggap baik, di atas 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap

tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi di PT. BPR Hari Depan yaitu pada indikator ketaatan terhadap peraturan kantor tergolong tinggi. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang tidak ijin saat tidak masuk kerja, tidak memanfaatkan waktu istirahat dengan baik sehingga waktu istirahat melebihi batas waktu yang telah ditetapkan, penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu sehingga menyebabkan penumpukan atau penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu.

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi pencapaian kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Syakarni (2017), Husain (2017) dan Lusiana (2018) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan sedangkan semakin rendah disiplin kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Hasil penelitian Kumarawati (2017) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pegawai yang tidak menghiraukan kedisiplinan kerja sehingga menyebabkan kinerja pegawai menurun, peningkatan kedisiplinan tidak diikuti

dengan peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan Muna (2022) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Danang (2016:44 ) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi pegawai dan dapat mempengaruhinya dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam penelitian ini, lebih ditekankan pada lingkungan kerja fisik. Menurut Sarwoto Sidanti (2016), lingkungan kerja fisik meliputi semua kondisi fisik di tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori: lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti *workstation*, meja, kursi dan peralatan kerja lainnya) dan lingkungan menengah atau umum, yang juga dapat disebut sebagai lingkungan kerja. mempengaruhi kondisi manusia (misalnya suhu, kelembaban, aliran udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanik, bau, warna dan lain-lain). Lingkungan kerja fisik yang baik memberi karyawan perasaan nyaman, memungkinkan mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja, sementara lingkungan kerja yang tidak nyaman menyebabkan konsentrasi kerja yang buruk, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan atau menghasilkan hasil yang kurang optimal. Artinya lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Rorong (2016) sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dapat dipengaruhi tergantung pada tugas yang diberikan kepadanya dan juga lingkungan kerja di mana dia bekerja. Dalam lingkungan yang baik, karyawan dapat menggunakan energi dan perhatian penuh

mereka untuk pekerjaan mereka. Dalam penelitian Putri et al (2019) ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai dan tempat kerja yang bersih, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan memberikan kenyamanan bagi karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan lingkungan kerja mendukung, kinerja karyawan meningkat.

Parashakti dkk. (2020) juga melakukan penelitian terhadap variabel lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi, dengan harapan semakin lengkap fasilitas, semakin baik kinerja dan produktivitas. Hasil penelitian menurut M. Akbar (2017) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam setiap organisasi. Persiapan untuk suatu sistem produk dalam pekerjaan yang baik tidak akan berjalan efektif jika tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan atau instansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas yang dapat membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan. Menurut Afandi (2018:66) adapun indikator dari lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, kebersihan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, ruang gerak dan keamanan. Berdasarkan dari indikator tersebut berikut data lingkungan kerja fisik pada PT. BPR Hari Depan. Fenomena permasalahan terkait disiplin kerja pegawai PT. BPR Hari Depan yaitu pada

indikator kebersihan dan kebisingan, hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai yang disajikan pada Tabel 1.4

**Tabel 1.4**  
**Data Lingkungan Kerja Fisik PT. BPR Hari Depan.**

| NO. | URAIAN     | KETERANGAN   |
|-----|------------|--|
| 1.  | Penerangan | Penerangan sudah diatur dengan baik pada setiap ruangan terdapat lampu <i>neon panjang</i> Tetapi kurang terang.   |
| 2.  | Kebersihan | Kebersihan masih kurang karena masih terdapat banyaknya <i>file-file</i> dan kertas-kertas sisa hasil <i>fotocopy</i> yang berserakan dan tertumpuk diruangan.   |
| 3.  | Kebisingan | Berada di jalan raya besar di pertigaan jalan hayam wuruk dan jalan merdeka membuat kebisingan sangat sering terjadi pada perusahaan dan membuat karyawan sering terganggu dengan kebisingan tersebut. |

Dilihat dari Tabel 1.4 lingkungan kerja fisik pada PT. BPR Hari Depan sudah cukup bagus dan memadai. Kondisi perusahaan saat ini terus dilakukan pembenahan dari segi sarana dan prasarana. Namun, permasalahan ditemui adalah pada kebersihan yang masih kurang terjaga pada ruangan yang dikarenakan banyaknya *file-file* yang berserakan dan tertumpuk-tumpuk pada ruangan, kebisingan yang terjadi dikarenakan lokasi perusahaan yang terletak di jalan raya besar di pertigaan jalan hayam wuruk dan jalan merdeka dan juga pencahayaan ruangan yang terbilang tidak terlalu terang membuat karyawan kurang leluasa dalam bekerja. Sehingga situasi ini mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja dan dapat menurunkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Penelitian dengan variabel lingkungan kerja juga dilakukan oleh Dheviests & Setyo Riyanto (2020) menunjukkan hasil penelitian yang serupa yaitu

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbanding terbalik pada penelitian yang dilakukan oleh Aziz Setyawan (2020) Menemukan Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja pada penelitian ini tidak mendukung kinerja karyawan secara langsung. Setiap karyawan memiliki persepsi berbeda-beda dan sering kali harus diterima sebagai risiko bagi perusahaan. Fenomena yang terjadi pada PT. BPR Hari Depan serta hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian terkait dengan **“Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BPR Hari Depan”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka berikut beberapa permasalahan yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Hari Depan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Hari Depan ?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Hari Depan ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hari Depan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hari Depan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hari Depan.

### 1.4 Keuntungan Riset

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian adalah:

1. Manfaat teoretis

Menerapkan teori yang diterima, kemudian terlibat dalam menjawab kasus, memberikan ide dan solusi. Serta menyelesaikan salah satu gelar Sarjana Manajemen (SM) di Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai ide atau bahan untuk menjalankan operasional atau merumuskan kebijakan di perusahaan/pemerintah, serta memecahkan masalah yang berkaitan dengan karakteristik individu, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini merupakan sumbangan/penambahan literatur sekaligus sebagai buku referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian lebih lanjut pada permasalahan terkait.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

Dalam penelitian ini, teori penetapan tujuan yang dikemukakan oleh Locke (1968) digunakan sebagai *grand theory*, yang menyatakan bahwa ada hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Teori penetapan tujuan adalah salah satu bentuk teori motivasi. Teori penetapan tujuan menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan efisiensi yang dihasilkan. Ide dasarnya adalah bahwa seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi mempengaruhi perilaku kerja mereka. Teori tujuan menunjukkan bahwa seseorang berkomitmen pada suatu tujuan (Robbins and Coulter 2016). Ketika seseorang merasa berkomitmen untuk mencapai tujuan mereka, komitmen itu mempengaruhi tindakan mereka dan mempengaruhi konsekuensi dari tindakan mereka.

Mencapai tujuan yang telah ditetapkan (*goals*) dapat dilihat sebagai tujuan/pencapaian yang dicapai oleh seseorang. Individu harus memiliki keterampilan, tujuan, dan umpan balik untuk mengevaluasi kinerja. Prestasi yang berkaitan dengan tujuan (*Objectives*) mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam organisasi (Lunenburg, 2017). Menurut Robbins and Coulter (2016), penetapan tujuan mempengaruhi akurasi anggaran. Bagi organisasi yang telah menetapkan tujuan (*objectives*) yang dirumuskan dalam rencana anggaran, lebih mudah mencapai tujuan kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri.

## 2.1.2 Kinerja Karyawan

### 1. Definisi Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). 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 perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Mangkunegara (2016:67) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Nawawi dalam Widodo (2017:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material.

Wibowo (2016:07) memberikan definisi bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan secara efektif dan efisien. Moehariono (dalam Rosyida 2017:11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Hasibuan (2017: 94) menguraikan bahwa kinerja

adalah produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang, suatu lembaga yang berkembang memiliki karyawan yang produktif dan berkualitas. Untuk dapat melihat produktivitas pegawai maka diperlukan adanya penilaian kinerja yang dicapai oleh karyawannya. Dari pengertian para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan atau organisasi tersebut.

## 2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan dari penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2018:549) yaitu :

- a) Untuk perbaikan hasil kinerja karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas
- b) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- c) Memperbaiki hubungan antar personal karyawan dalam aktifitas kerja dalam organisasi

Menurut Sedarmayanti (2016:262) menjelaskan bahwa tujuan penelitian kinerja adalah :

- a) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.

- b) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan

Dari pengertian menurut para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan penilaian kinerja untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seseorang karyawan untuk memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi karyawan tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya.

Manfaat penilaian kinerja menurut para ahli menyatakan sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2017: 66) Kegunaan penilaian kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah :

- a) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d) Sebagai dasar untuk mengevaluasi progam latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- f) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat dicapai *performance* yang baik.

- g) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h) Sebagai kriteria menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- i) Sebagai alat ukur memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Menurut Rivai (2018: 315) manfaat penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

- a) Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
  - b) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
  - c) Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
  - d) Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
  - e) Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.
3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (2016:375) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain :

- a) Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga) dan demografis (umur, asal usul)
- b) Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan (*job description*)

- c) Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar dan motivasi. Dalam suatu organisasi karyawan dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu karyawan harus memiliki ciri individu yang produktif.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b) Faktor motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

#### 4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:75) menyatakan bahwa indikator kinerja yaitu :

- a) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugas yang harus dikerjakan.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

c) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 2.1.3 Karakteristik Individu

1. Pengertian Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Setiap individu tentu saja akan memiliki karakteristik individu yang akan menentukan terhadap perilaku individu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan. Menurut Subyanto (Ibrahim, 2019), karakteristik individu adalah sebuah sikap dan tanaman nilai seseorang yang mempengaruhi dirinya untuk mencapai sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya. Karakteristik individu masing-masing karyawan membentuk perilaku yang mempengaruhi memotivasi, menginisiasi, kinerja dan akulturasi karir karyawan, namun selain karakteristik individu masing-masing karyawan hal-hal yang mempengaruhi

prilaku pegawai tidak hanya berasal dari dalam diri karyawan tetapi juga berasal dari lingkungan kerja (Musriha 2017:21).

Gibson (dalam Risman dkk, 2016) mengungkapkan bahwa karakteristik individu terdiri atas kemampuan dan keterampilan, pengalaman, latar belakang dan demografi individu yang bersangkutan. Menurut Thoha dalam Jakfar (2017:15), mengartikan karakteristik individu sebagai perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif. Rahman (2016) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Menurut (Tampubolon, 2018:27) mengemukakan bahwa Karakteristik individu adalah individu seutuhnya (*the whole person*) memiliki kebutuhan fisiologis yang sama, tetapi tidak akan sama dalam memenuhi kebutuhan psikologis, disebabkan oleh latar belakang yang berbeda-beda (kognitif, afektif, serta psikomotorik). Berlandaskan ilmu perilaku, setiap individu memiliki keragaman dalam skala sikap dan perilaku (*individual behavior*), di mana terdapat beberapa variabel yang menggambarkan perbedaan itu, antara lain kemampuan dan kepribadian. Robbins (2017:46) menjelaskan bahwa karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, ras, status perkawinan dan masa kerja dalam organisasi. Dari uraian diatas, terlihat bahwa setiap karyawan sebagai individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Perbedaan ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Dari pengertian para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi

karakteristik individu adalah ciri, tabiat, kebiasaan atau sifat yang membedakan seseorang dengan yang lain serta berkemampuan dalam mengarahkan tindakan seorang individu.

## 2. Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi karakteristik individu menurut Robbins (dalam Laksmi, 2016) antara lain :

### a) Usia

Usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Robbins (dalam Laksmi, 2016) menyatakan bahwa, semakin tua usia karyawan, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi. Kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut di pihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi. Nitisemito (2017:63) menyatakan bahwa, karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau apabila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit, tetapi karyawan yang lebih muda umumnya kurang disiplin, kurang bertanggung jawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan karyawan yang lebih tua.

### b) Jenis Kelamin

Robbins (2016:49) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia

untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses.

c) Status Pernikahan

Status perkawinan / pernikahan dibedakan menjadi 2 yaitu menikah dan tidak menikah. Robbins (2016:50) menjelaskan pernikahan menimbulkan adanya peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan tetap menjadi lebih berharga dan penting. Karyawan yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaan yang sekarang. Dikarenakan mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Sedangkan karyawan yang belum menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang karena karyawan yang tekun dan puas terhadap pekerjaannya terdapat pada karyawan yang sudah menikah.

d) Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan adalah banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin besar atau banyaknya jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungannya terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi keluarga yang menjadi tanggungan mereka.

e) Masa Kerja

Robbins (2016: 68) menyatakan bahwa semakin lama seseorang berada dalam suatu pekerjaan, lebih kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri. Kreitner dan Kinicki (2017:275) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi. Dikarenakan karyawan telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

f) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Manullang (2018:102), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

3. Indikator Karakteristik Individu

Menurut Subyantoro (2017:11) Adapun indikator karakteristik individu yaitu :

a) Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan dan keterampilan.

b) Nilai

Nilai adalah suatu kriteria yang ditujukan kepada individu dari individu yang lainnya sebagai apresiasi atau kritikan atas apa yang telah diperbuat. Dengan ini nilai merupakan pemahaman akan pertimbangan sesuai dengan nilai moral

c) Sikap

Sikap adalah bagaimana pendapat atau penilaian karyawan terhadap hal-hal yang terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

d) Minat

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu.

#### 2.1.4 Disiplin Kerja

##### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2019). Menurut Siagian (2015:305), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Menurut Sastrohadiwiryono (2016:291), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup

menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2016:10), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Hasibuan (2017:15) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Nitisemito, 2016:24). Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu bentuk perilaku dan pengendalian dari karyawan dalam menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan.

## 2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Wahyudi (2016:202), banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin dalam organisasi atau perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain:

### a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

### b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan maksudnya bahwa dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin diri dari ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat

merugikan aturan disiplin dirinya dari ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan.

c) Ada tidaknya aturan pasti untuk dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Para karyawan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.

d) Keberanian pimpinan mengambil tindakan

Suatu disiplin akan dapat ditegakkan, bila disamping aturan tertulis yang dijadikan acuan oleh pegawai, juga perlu adanya sanksi. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa takut untuk melakukan pelanggaran, dan kepada karyawan yang telah diberikan sanksi akan berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa lagi.

e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia, bukan hanya dekat dalam arti fisik tetapi juga dekat dalam jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawannya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

### 3. Tujuan Disiplin Kerja

Sastrohadiwiryo (2016:292), menyatakan bahwa secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi disiplin kelangsungan organisasi sesuai dengan motif organisasi. Sedangkan tujuan disiplin kerja secara khusus adalah :

- a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan perusahaan yang berlaku, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa dengan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

- e) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Simanora (2016:12) menyatakan bahwa tujuan tindakan disipliner yaitu :

- a) Menanamkan sifat konsisten.

Tujuan utama tindakan disipliner adalah memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan.

- b) Menciptakan hubungan yang sinergis antara atasan dengan bawahan.

Tujuan disipliner yang kedua adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantaranya penyelia dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti modal kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan buruk diantara penyelia dan bawahan-bawahannya. Kondisi yang seperti itu, setiap perbaikan dalam perilaku karyawan hanya akan berlangsung singkat dan penyelia harus mendisiplinkan kembali karyawan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan pendisiplinan yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara penyelia bawahan.

- c) Meningkatkan produktifitas karyawan.

Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi kineja yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian pada individu tersebut lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang. Misalnya, jika seorang karyawan didisiplinkan karena kegagalan memantau kualitas keluarganya dan kualitas di tingkat setelah tindakan disiplin hal ini akan berfaedah

dalam mengembangkan karyawan yang bersangkutan. Karyawan diingatkan mengenai apa yang diharapkan dan memenuhi persyaratan - persyaratan tersebut dengan lebih baik. Tindakan disipliner yang efektif dapat mendorong individu untuk meningkatkan kinerja dan hasil produktivitas.

Menurut Handoko (2015:68), suatu organisasi dapat mengambil beberapa pendekatan terhadap disiplin, terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

- a) Disiplin retributif yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b) Disiplin korektif yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c) Perspektif hak-hak individu yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d) Perspektif utilitarian yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

#### **4. Indikator Disiplin Kerja**

Indikator disiplin kerja menurut Soejono (2015:97) yaitu sebagai berikut:

- a) Ketepatan waktu.

Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja yang baik.

- b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c) Tanggung jawab yang tinggi.

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d) Ketaatan terhadap aturan kantor.

Karyawan memakai seragam kantor, pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

### 2.1.5 Lingkungan Kerja Fisik

#### 1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat menjadi salah satu faktor pemicu penurunan dan peningkatan produktifitas kerja pegawai apabila tidak diatur sedemikian rupa untuk melahirkan suasana nyaman dalam bekerja tentu dapat berdampak terhadap produktifitas kerja pegawai. Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sukanto dan Indryo (2018). Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:26) bahwa Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sihombing (2018) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus didayagunakan oleh organisasi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tentram, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja fisik adalah segenap faktor-faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang meliputi suatu tempat kerja. Lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara, serta musik yang mempengaruhi tugas-tugas. (Gie, 2017). Dari pengertian para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang bebentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan menurut Mangkunegara (2017:105), faktor lingkungan kerja fisik, yaitu :

### a) Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

### b) Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja

karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

### 3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Robbins (2016) indikator-indikator yang terdapat di lingkungan kerja, yaitu :

#### a) Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh

#### b) Kebisingan

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

#### c) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya

juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d) Mutu Udara

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

e) Keamanan di tempat kerja.

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

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa hasil penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini :

Penelitian terdahulu yang pertama Erni Sukmawati, Sri Langgeng Ratnasari, Zulkifli (2022) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam yang berjumlah 52 orang. Sampel penelitian sebanyak 52 orang, yang diambil dengan

teknik sampling jenuh. Data diperoleh dengan metode menyebarkan kuesioner kemudian dianalisa dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini adalah: (1) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam sedangkan penelitian sekarang dilakukan di PT. BPR Hari Depan. Dan permasamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan Karakteristik Individu sebagai variable bebasnya.

Penelitian terdahulu yang kedua Dayat Ikhsan Hajati, Dwi Wahyu A., Hj. Nurul Wahyuni. (2018) berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). kinerja secara parsial, menganalisis pengaruh signifikan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 39 karyawan. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. kinerja secara parsial, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. kinerja secara parsial, karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di Politeknik Kotabaru sedangkan penelitian sekarang dilakukan di PT. BPR Hari Depan. Dan permasamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan Karakteristik Individu sebagai variable bebasnya.

Penelitian terdahulu yang ketiga Slamet Riyadi. (2019). Berjudul *The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance. International Review of Management and Marketing. Vol. 9 (3): pp. 93-99*. Penelitian ini menggunakan teknik *Structural Equation Modeling (SEM)*. Jumlah populasi sebanyak 120 karyawan. Sampel sebanyak 120 karyawan yang diwakili oleh 1 orang karyawan yang menjabat sebagai manajer. Hasil penelitian pada variabel karakteristik menunjukkan bahwa individu karakteristik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu teknik analisis yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Dan permasamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama – sama

menggunakan Karakteristik Individu dan Lingkungan Fisik sebagai variable bebasnya.

Penelitian terdahulu yang keempat Esthi, Rianasari Bimanti. (2020). *Performance of Employee: Individual Characteristics and Work Environment in PT. Kawai NIP. Journal Research in Business, Economics and Education. Vol.2 (1): pp. 360- 368.* Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling (SEM)*, dengan *Smart PLS*. Poulasi yaitu seluruh karyawan pada PT. Kawai NIP sebanyak 60 karyawan. Dengan sampel sebanyak 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan adalah *random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu mempengaruhi kinerja karyawan. Dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Kawai NIP sedangkan penelitian sekarang dilakukan di PT. BPR Hari Depan. Dan permasamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan Karakteristik Individu Lingkungan Kerja sebagai variable bebasnya.

Penelitian terdahulu yang kelima Husain (2018) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah satu variabel bebas yaitu disiplin kerja dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan tehnik pengambilan sampel *proporsional random sampling*. Metode analisis data menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan analisis regresi, determinasi, serta

pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro sedangkan penelitian sekarang dilakukan di PT. BPR Hari Depan. Dan perbandingan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan Disiplin Kerja sebagai variabel bebasnya.

Penelitian terdahulu yang keenam Lusiana (2018) meneliti tentang pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan. Teknik penentuan sampel dengan *random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 71 responden penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian determinasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 73% dan sisanya 27% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dimasukkan ke dalam model penelitian. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan. sedangkan penelitian sekarang dilakukan di PT. BPR Hari Depan. Dan perbandingan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda sebagai teknik analisisnya.

Penelitian terdahulu yang ketujuh Hidayat (2021) meneliti pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Yoda Indonesia. Peneliti menggunakan *method quantitative* untuk mengetahui hasil dari penelitian ini, berarti peneliti mengambil data dari kuisisioner yang dibagikan. Berdasarkan dari hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di PT Surya Yoda Indonesia sedangkan penelitian sekarang dilakukan di PT. BPR Hari Depan. Dan permasamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan Disiplin Kerja sebagai variable bebasnya.

Penelitian terdahulu yang kedelapan Mahmud Putri, Vivin Maharani, Achmad Sani Supriyanto, Zaim Mukaffi. (2019). *The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. International Journal of Research- GRANTHAALA YAH, Vol. 7 (4): pp.132-140*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 208 karyawan. Dan sampel 137 responden, dengan menggunakan *proportional random* sampling sebagai teknik pengambilan sampelnya. Data dianalisis dengan Analisis Jalur. Berdasarkan hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan akan memberikan kenyamanan kepada karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu penelitian

sebelumnya menggunakan Analisis Jalur sedangkan penelitian menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Dan permasamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian terdahulu yang kesembilan Dheviests and Setyo Riyanto. (2020). *The Influence of Work Discipline, Self- Efficacy and Work Environment on Employee Performance in The Building Plant D Department at PT. Gajah Tunggal, Tbk. International Journal of Innovative Science and Research Technology*, Vol. 5 (1): pp. 1062-1069. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Total populasi adalah 203 dengan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin sebanyak 134 responden, pengolahan analisis data menggunakan multiple analisis regresi linier. Penelitian menunjukkan hasil yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas yang dapat membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Gajah Tunggal, Tbk sedangkan penelitian sekarang dilakukan di PT. BPR Hari Depan. Dan permasamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan Disiplin Kerja sebagai variable bebasnya.

Penelitian terdahulu yang kesepuluh Muna (2022) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT LKM Demak Sejahtera. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Obyek penelitian dalam penulisan ini yaitu karyawan PT. LKM Demak Sejahtera. Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan dengan kriteria responden berusia 20-25

tahun. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. . Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di PT. LKM Demak Sejahtera sedangkan penelitian sekarang dilakukan di PT. BPR Hari Depan. Dan permasamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan Disiplin Kerja sebagai variable bebasnya.

Penelitian terdahulu yang kesebelas Safitriani dan Hendri Herman. (2020). Meneliti tentang Pengaruh Disiplin, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SatNusa Persada TBK. Penelitian ini menggunakan metode observation quantitative yaitu proses observasi bersifat linier, tahapan dari rangkaian terjabar secara terperinci, dari rumusan masalah, *theorize, hyphotesize, collecting data, analysis data* dan membuat kesimpulan serta memberikan *opinion* (Sanusi, 2014:14). Total populasi adalah 245 karyawan dari teknik tersebut bahwa peneliti mengonsumsi toleransi batas kesalahan 5% dan hasilnya peneliti akan mengambil sample sebanyak 152 orang karyawan, pengolahan analisis data menggunakan analisis deskriptif. Penelitian menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di PT. SatNusa Persada TBK sedangkan penelitian sekarang dilakukan di PT. BPR Hari Depan. Dan permasamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan Disiplin Kerja sebagai variable bebasnya.

Penelitian terdahulu yang kedua belas Ramadhan dan Sapruwan (2020) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mah Sing Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan adalah 75 orang karyawan, dengan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana dan berganda menggunakan SPSS 22. Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan, lingkungan berpengaruh signifikan, dan disiplin kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di PT Mah Sing Indonesia sedangkan penelitian sekarang dilakukan di PT. BPR Hari Depan. Dan permasamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan Disiplin Kerja dan lingkungan sebagai variabel bebasnya.

Penelitian terdahulu yang ketiga belas Marjanuardi dan Ratnasari (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini 49 karyawan dengan sampel 49 karyawan, yang dipilih secara keseluruhan, memakai sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dan pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di Yayasan Raudlatul Qur'an Batam sedangkan penelitian sekarang dilakukan di PT.

BPR Hari Depan. Dan permasamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan Disiplin Kerja sebagai variable bebasnya.

Penelitian terdahulu keempat belas Ramya Inggita Manikottama, dkk (2019) yang berjudul pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Satu Visi Edukasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Model*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap variabel bebas yaitu kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh tertinggi yang diikuti oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan. Saran terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah meningkatkan motivasi karyawan untuk berprestasi melalui pemberian penghargaan berdasarkan lama karyawan bekerja dan hasil kerja karyawan di dalam program perusahaan kedepannya. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di PT Satu Visi Edukasi sedangkan penelitian sekarang dilakukan di PT. BPR Hari Depan. Dan permasamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan Lingkungan Kerja sebagai variable bebasnya

Penelitian kelimabelas I Putu Santika dan Ni Luh Sili Antari (2020) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Bhyangkara Denpasar. Teknik pengambilan sampel adalah proportional sampling. Sampel penelitian ini berjumlah 99 orang. dianalisis secara statistik menggunakan analisis jalur atau path

analysis melalui program SPSS versi 17.00. Berdasarkan hasil analisis menemukan bahwa: 1) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan; 2) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan; 3) semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 4) lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; 5) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar; 6) semangat kerja pegawai dapat memediasi secara positif pengaruh tak langsung antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai; dan 7) semangat kerja pegawai dapat memediasi secara positif pengaruh tak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di PT. BPR Hari Depan. Dan permasamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan Lingkungan Kerja sebagai variable bebasnya