

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang memiliki peranan penting dan tidak dapat dilepaskan dari kegiatan organisasi, baik dalam institusi maupun perusahaan termasuk koperasi. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan sebagai pengelola sistem dan subjek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila sumber manusia dikelola dengan baik dapat menunjang keberhasilan bisnis suatu perusahaan ataupun koperasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik dapat menjadi kegagalan bisnis suatu perusahaan (Hasibuan, 2017: 65). Dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan para sumber daya manusia yang menjadi penggerak dari berbagai macam pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan (Sudiro, 2022). Kinerja karyawan bukan saja hasil dari apa yang telah dikerjakan oleh seorang karyawan namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut menyelesaikannya (Nabawi, 2019). Penilaian kinerja karyawan yang merupakan suatu sistem yang mengukur, menilai dan juga mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran yang menjadi fokus adalah mengetahui seberapa produktifkah seorang karyawan dan apakah memiliki kinerja yang sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga mampu

memperoleh kepentingan dan manfaat bersama (Moeheriono, 2018). Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Begitu pula dengan KSP Surya Mandiri dengan adanya kemampuan sumber daya manusia memungkinkan kinerja karyawan lebih baik dan meningkat.

KSP Surya Mandiri merupakan lembaga keuangan bukan bank. Sebagai pelaku ekonomi badan usaha harus memperoleh hasil usaha dari kegiatan usahanya dengan sebaik mungkin. Sebuah badan usaha atau koperasi di katakan sehat jika perkembangan hasil usahanya semakin meningkat. Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada KSP Surya Mandiri. Maka dari itu kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, seperti memotivasi karyawan, menerapkan disiplin, dan selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawan dalam bekerja. Kinerja kerja pada karyawan dapat dilihat dari tingkat persentase target pendapatan. Berikut data persentase target pendapatan pada KSP Surya Mandiri dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Persentase Target Pendapatan KSP Surya Mandiri

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2018	1.272.075.780	1.193.335.687	93.81%
2019	1.312.669.255	1.223.095.574	93.18%
2020	1.345.405.131	1.002.589.875	74.52%
2021	1.358.848.863	907.878.598	66.81%
2022	1.435.975.329	1.113.822.485	77.57%
Total	6.724.974.358	5.440.722.219	405.88%
Rata-rata			81,17%

Sumber: KSP. Surya Mandiri tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut menunjukkan tentang target penerimaan pendapatan dari tahun 2018 hingga 2022 di KSP Surya Mandiri yang mengalami fluktuasi antara target dan realisasinya. Berdasarkan data tersebut dapat terlihat pencapaian yang paling rendah dari target yang seharusnya berada pada tahun 2021 dengan target Rp. 1.358.848.863 dan terealisasikan sejumlah Rp. 907.878.598 atau sekitar 66.81% dari target. Sedangkan pencapaian yang paling tinggi berada pada tahun 2018 dengan target Rp. 1.272.075.780 dan terealisasikan sejumlah Rp. 1.193.335.687 atau sekitar 93.81% dari target. Hal ini menunjukkan bahwa kineja karyawan masih belum mampu memenuhi target yang sesuai dengan harapan Perusahaan KSP Surya Mandiri.

Tabel 1.2
Absensi Karyawan Pada KSP Surya Mandiri
Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/ Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	D	$E = C \times D$	F	$G = E - F$	$H = F : E \times 100\%$
1	Januari	45	21	945	18	927	1,90
2	Februari	45	20	900	17	883	1,88
3	Maret	45	21	945	15	930	1,58
4	April	45	21	945	14	931	1,48
5	Mei	45	19	855	15	840	1,75
6	Juni	45	18	810	16	794	1,97
7	Juli	45	20	900	16	884	1,77
8	Agustus	45	21	945	19	926	2,01
9	September	45	22	990	18	972	1,81
10	Oktober	45	21	945	15	930	1,58
11	November	45	22	990	18	972	1,81
12	Desember	45	21	945	19	926	2,01
Jumlah			247	11.115	200	10.915	21,61
Rata-Rata							1,80

Sumber: KSP. Surya Mandiri tahun 2022

Berdasarkan dari Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan pada KSP Surya Mandiri mengalami fluktuasi dengan presentase terkecil 1,4% sampai terbesar 2,0% dengan tingkat rata-rata 1,80%. Menurut Edwin B. Flippo (2012:281) apabila absensi 0 sampai 2% dianggap baik, 3% sampai 10% dianggap tinggi, diatas 10% dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Edwin B. Flippo juga menyatakan bahwa tingkat absensi yang normal sebesar 3% per tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada KSP Surya Mandiri dapat dikatakan cukup tinggi dan dapat disimpulkan bahwa rata-rata absensi karyawan pada KSP Surya Mandiri masih baik karena jumlah presentase lebih dari 1,8%. Permasalahan ini terjadi karena KSP kurangnya pemberian disiplin kerja kepada karyawan dan adanya kelonggaran terhadap aturan sehingga aturan yang sudah ditetapkan tidak dilaksanakan dengan baik oleh karyawan terutama pada jam kerja. Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa rata-rata absensi karyawan pada KSP perlu ditingkatkan karena masih saja ada karyawan yang datang terlambat dan menyepelekan aturan jam kerja. Jika dibiarkan secara terus menerus, maka dapat memberikan dampak buruk yakni menyebabkan hasil kerja karyawan menjadi kurang maksimal sehingga dapat mempengaruhi operasional perusahaan kedepannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan, diperoleh permasalahan mengenai motivasi yaitu pemimpin kurang memberikan fasilitas, dorongan, semangat,

arahan, rasa aman, dan reward atau penghargaan untuk karyawan jika mencapai target yang diberikan oleh pimpinan. Dengan masalah ini dapat menyebabkan rasa tidak puas karyawan yang akan berpengaruh terhadap motivasi karyawan tersebut. Fenomena mengenai disiplin kerja yaitu adanya beberapa karyawan yang tidak datang tepat waktu dalam bekerja dan absen lebih dari 2 kali dalam sebulan dapat dilihat dari hasil absensi yaitu di tahun 2022 presentase tingkat absensi mencapai 21,61% dengan rata-rata 1,80% dari total hari kerja 247hari selama 1 tahun jumlah hari yang hilang atau tidak bekerja yaitu 200hari dan balas jasa atau gaji yang tidak sesuai akan menyebabkan menurunnya kualitas, kuantitas dan target. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan karyawan bekerja dengan semena-mena atau tidak mengikuti aturan perusahaan. Oleh itu pemimpin harus tegas dalam memberikan sanksi dan memberikan contoh kepada bawahannya. Selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh itu karyawan harus memperhatikan lingkungan kerja, tata rungan, dan kebersihan ruang kerja untuk membantu kelancaran bekerja. Dampak dari semua itu menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

Dari permasalahan mengenai hasil observasi dan wawancara di atas, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan pada KSP Surya Mandiri yaitu faktor motivasi kerja, manajer harus bisa mempengaruhi karyawannya agar memiliki motivasi yang tinggi dalam

menyelesaikan tugas dan pekerjaannya (Puspitasari,2022). Karena dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dengan bekerja keras dan memberikan semua kemampuan demi tercapainya tujuan koperasi. Semakin tinggi motivasi karyawan merupakan keuntungan kompetitif bagi sebuah perusahaan karena kinerja mereka mengarahkan sebuah organisasi kearah pencapaian tujuan yang lebih baik (Mangkunegara, 2019). Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Amaliah, 2022).

Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Siahaan (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Arisanti (2019) dengan hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Joyce (2019) mengatahan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dori Candana (2020) Berdasarkan uji diperoleh variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Puspitasari (2022) Hasil penelitian adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja merupakan unsur pengikat, yaitu unsur yang dapat menggairahkan kerja karyawan bahkan dapat pula

sebaliknya. Adanya pelanggaran-pelanggaran disiplin karyawan baik ringan, maupun berat terlepas itu disengaja atau tidak disengaja terhadap tata tertib karyawan dan peraturan karyawan yang berkaitan dengan disiplin karyawan, ini menggambarkan bahwa masih kurangnya kesadaran disiplin karyawan dalam menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku Singodimejo (2017). Disiplin kerja dapat dilihat dari dimensi yaitu teladan pimpinan, pengawasan dan sanksi hukuman.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan Marlina (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Burhannudin (2019) Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Suwanto (2019) bahwa variabel disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sadat (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Putra (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Masalah yang muncul dari luar organisasi yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang berpengaruh pada kinerja karyawan yang

meningkat (Musriha, 2018). Lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya (Nabawi, 2019).

Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Wulan (2019) Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nabawi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sihaloho (2020) Hasil penelitian menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sunarsi (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Handayani (2021) Hasil pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Melihat berbagai fenomena dan permasalahan yang terjadi pada KSP Surya Mandiri mengenai kinerja karyawan yang kemungkinan dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, serta melihat masih adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Surya Mandiri.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat di rumuskan pokok masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSP Surya Mandiri di Desa Batuan Kaler Kecamatan Sukawati?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSP Surya Mandiri di Desa Batuan Kaler Kecamatan Sukawati?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSP Surya Mandiri di Desa Batuan Kaler Kecamatan Sukawati?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah di uraikan, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSP Surya Mandiri di Desa Batuan Kaler Kecamatan Sukawati.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSP Surya Mandiri di Desa Batuan Kaler Kecamatan Sukawati.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSP Surya Mandiri di Desa Batuan Kaler Kecamatan Sukawati.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat yang terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut.

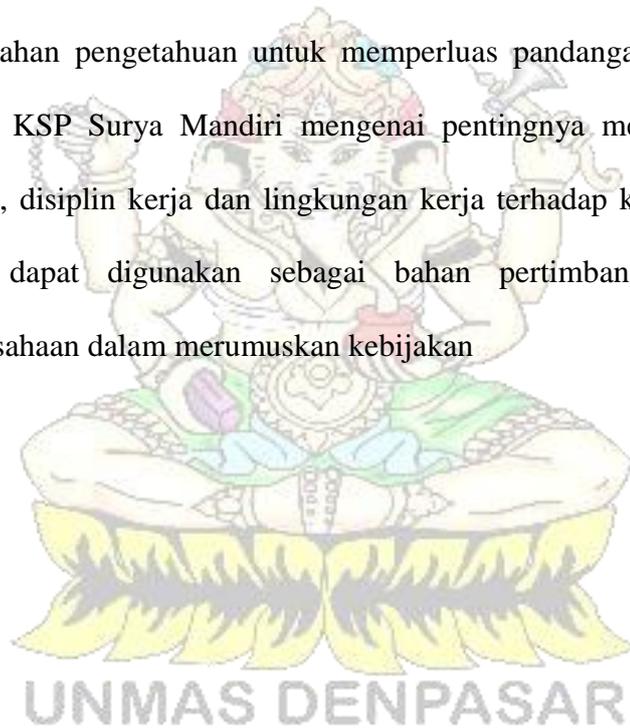
1. Manfaat Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat pemahaman teori-teori sumber daya manusia, khususnya mengenai

motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSP Surya Mandiri Di Desa Batuan Kaler Kecamatan Sukawati. Sebagai pengembangan keilmuan dan penerapan teori yang diperoleh dari bangku perkuliahan dan melatih diri dalam menganalisis serta memecahkan masalah bisnis yang actual.

2. Manfaat Secara Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada KSP Surya Mandiri mengenai pentingnya mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori adalah sebuah konsep dengan pernyataan yang tertata rapi dan sistematis memiliki variabel dalam penelitian karena landasan teori menjadi landasan yang kuat dalam penelitian yang akan dilakukan. Pengertian lain dari landasan teori adalah seperangkat definisi, konsep, proposisi yang telah disusun rapi, dan sistematis tentang variabel-variabel dalam sebuah penelitian menurut Sugiyono (2020), Landasan teori ini akan menjadi dasar yang kuat dalam penelitian yang akan dilakukan. Teori yang baik dalam penelitian akan menjadi salah satu hal terpenting, karena landasan teori menjadi sebuah landasan dalam penelitian itu sendiri.

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg, 2018).

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai

sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba, 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kerjanya. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan diidentifikasi sebagai tujuannya.

Keterkaitan teori *goal setting theory* dengan penelitian ini yaitu *goal setting theory* dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana karyawan memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya dan mempengaruhi konsistensi kinerja yang dihasilkannya.

2.1.2 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2018:110). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan (Muhamad, 2017).

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan, besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya (Suparno, 2018:187).

Dari pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah suatu situasi yang mendorong karyawan melakukan suatu kegiatan yang berupa kekuatan potensial dari dalam diri, sikap dan nilai yang akan memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2) Teori Motivasi Kerja

Suparno (2018:189) mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif), menurut teori X empat pandangan yang dipegang manajer :

- a. Karyawan secara intern tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
- b. Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan negative ini mengenai kodrat manusia ada empat teori Y :

- a. Karyawan dapat memandang kerja sama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
- b. Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c. Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

3) Sumber Motivasi Kerja

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Veithzal, 2018) sumber motivasi ada tiga yaitu :

- a. Kemungkinan untuk berkembang.
- b. Jenis pekerjaan.
- c. Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat bekerja.

Selain itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendambakan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

4) Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Tiap kegiatan yang dilakukan seseorang pasti didorong oleh sesuatu dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Menurut (Supardi, 2018) motivasi bisa ditimbulkan oleh faktor internal atau eksternal tergantung dari mana sesuatu kegiatan dimulai :

- a. Motivasi Internal

Kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Motivasi internal dapat

digolongkan menjadi dua kelompok yaitu motivasi fisiologis dan motivasi psikologis.

b. Motivasi Eksternal

Teori motivasi eksternal tidak mengabaikan teori motivasi internal, tetapi justru dikembangkan di atasnya. Teori motivasi eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada dalam individu yang dipengaruhi faktor-faktor intern yang dikendalikan oleh Manajer, yaitu meliputi suasana kerja seperti gaji, penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal digolongkan menjadi tiga yaitu :

c. Motivasi finansial

Motivasi finansial atau dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi upah atau gaji tetapi juga masuk kedalamnya kemungkinan memperoleh bagian keuntungan dari perusahaan dan soal-soal kesejahteraan meliputi perumahan, pemeliharaan kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

d. Motivasi non finansial

Motivasi non finansial seperti keadaan kerja yang memuaskan meliputi tempat kerja, jam kerja, pekerjaan yang sesuai dengan para pekerja dan hubungan kerja. Sifat pemimpin terhadap keinginan-keinginan karyawan seperti jaminan kerja,

promosi, keluhan-keluhan, liburan dan hubungan dengan atasan.

e. Motivasi Sosial

Motivasi sosial merupakan sikap dan keadaan tingkah laku anggota organisasi lainnya yang mendukung kinerja karyawan bersangkutan.

Motivasi finansial yang digunakan pada penelitian ini dengan memberikan kompensasi atau insentif menurut (Nurmagustini, 2019) menyatakan kompensasi merupakan faktor yang penting karena dapat menarik, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja serta memotivasi tenaga kerja untuk lebih produktif. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya penurunan motivasi. Veithzal (2018) mengatakan bahwa komponen kompensasi terdiri dari: 1) Gaji, yaitu bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan; 2) Upah, yaitu imbalan finansial langsung yang dibayarkan pada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada output yang dihasilkan; 3) Insentif, yaitu imbalan langsung yang bayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

5) Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Dalam pekerjaan sebagai karyawan tentunya terdapat beberapa prinsip motivasi yaitu (Mulyadi, 2018 : 93) :

a. Prinsip kerja sama

Untuk mengupayakan motivasi, karyawan perlu diberi kesempatan untuk memberikan pendapat dan membantu atau pemikiran dalam membuat dan menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip berkomunikasi

Pada perusahaan sebuah komunikasi sangat menentukan dalam membuat keputusan. Oleh karena itu seorang pemimpin harus selalu mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.

c. Prinsip mengakui bantuan pekerjaan bawahan

Seseorang harus mempunyai prinsip bahwa suatu keberhasilan itu bisa berhasil dengan baik apabila didukung oleh semua pihak. Oleh sebab itu sebagai pemimpin harus menyadari bahwa bawahan selalu punya andil dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan.

d. Prinsip penugasan

Sebagai pimpinan harus berani mengambil keputusan dalam hal penugasan atau memberikan wewenang kepada bawahannya atas pekerjaan yang akan dilakukan dengan kepercayaan antara atasan kepada bawahan itu semua akan membuat karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan pada perusahaan.

e. Prinsip memperhatikan karyawan

Seorang pimpinan yang selalu memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh karyawan akan bisa membuat karyawan termotivasi, yang pada akhirnya karyawan akan bekerja sesuai dengan yang diharapkan.

6) Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Slamet, 2018:111) 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, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

a. Kebutuhan-kebutuhan fisik

kebutuhan fisik kebutuhan yang berhubungan dengan kondisi tubuh seperti pangan, sandang, dan papan. Misalnya memberikan uang makan, seragam kerja dan fasilitas ke

b. Kebutuhan-kebutuhan rasa aman

Kebutuhan ini lebih bersifat psikologi individu dalam kehidupan sehari-hari seperti perlakuan adil, pengakuan hak dan kewajiban, jaminan keamanan.

c. Kebutuhan-kebutuhan sosial

Kebutuhan ini juga cenderung bersifat psikologis dan sering kali berkaitan dengan kebutuhan lainnya seperti diakui

sebagai anggota, diajak berpartisipasi, berkunjung ke tetangganya dan saling menghargai sesama rekan kerja.

d. **Kebutuhan-kebutuhan penghargaan**

Kebutuhan ini menyangkut prestasi dan prestise individu setelah melakukan kegiatan seperti dihargai, dipuji, dipercaya dan pemberian reward atau penghargaan kepada karyawan yang telah mencapai target atau karyawan yang sudah lama bekerja.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi dari individu dan kebutuhan ini sekaligus paling sulit dilaksanakan. Misalnya mengakui pendapat orang lain, mengakui kebenaran orang lain, mengakui kesalahan orang lain dapat menyesuaikan

Berdasarkan beberapa indikator diatas dapat disimpulkan bahwa untuk melihat termotivasi atau tidaknya karyawan dapat dilihat dari kebutuhan fisik yang diberikan oleh perusahaan, kebutuhan rasa aman karyawan, kebutuhan social karyawan dalam organisasi, kebutuhan penghargaan atau memberikan apresiasi kepada karyawan, dan kebutuhan aktualisasi diri seperti memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri atau bebas berpendapat.

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin kerja

Singodimejo (2017), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan keleraan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan, 2018:160).

Disiplin sangat di perlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contoh, seorang pesuruh di sebuah kantor yang telambat datang. Akibatnya ruangan kerja dikantor tersebut terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada karyawan yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi di hari itu. Dari contoh tersebut dapat kita lihat bahwa ketidakdisiplinan seseorang dapat merusak aktivitas organisasi (Lijan, 2018:34).

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut Afandi (2018:10), faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecil kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jeri payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia

menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya.

- b. Ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan. Semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja jam 8, maka pimpinan tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasakan terlindungi. Dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Pada setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah di tetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin itu sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar, dan di carikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :
1. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
 2. Melontarkan pujian sesuatu pada tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 3. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, keman dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

3) Indikator-indikator Disiplin kerja

Menurut Evawati (2018) indikator disiplin kerja yaitu :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

c. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan kerja karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua

bawahnya.dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula dalam suatu pekerjaan.

d. Sanksi Hukuman

Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, dan perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang.

e. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

f. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja nyaman sehingga akan memotivasi kedisiplinan yang baik.

Berdasarkan beberapa indikator diatas dapat disimpulkan bahwa untuk melihat kedisiplinan karyawan yaitu tujuan (pekerjaan) yang dibebankan karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya, balas jasa (gaji dan kesejahteraan) mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan

kecintaan semakin baik terhadap pekerjaan, keadilan setiap karyawan karena pemimpin yang baik akan bersikap adil kepada karyawannya, hukuman kepada karyawan diberikan sesuai pelanggaran karyawan, ketegasan kepemimpinan mempengaruhi kedisiplinan karyawan agar karyawan tidak semana-mena dalam bekerja, dan hubungan kemanusiaan karyawan juga dapat memberikan pengaruh positif pada kedisiplinan karyawan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut (Sedarmayanti, 2017:9) tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja berkaitan dengan hal-hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas

yang dibebankan. Jadi lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan (Ampauleng, 2020). Maka setiap organisasi haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diusahakan akan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang baik bagi karyawan untuk semangat kerja (Burhannudin. 2019).

Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/11998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusanin diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

2) Jenis Lingkungan Kerja

Dalam bukunya Sedarmayanti (2018:26), Lingkungan kerja dibagi kedalam dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik

secara langsung maupun tidak langsung. Yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik adalah:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Dikemukakan oleh Sedarmayanti (2018:31) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

3) Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2018) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan. diantaranya:

- a. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya. kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- b. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang

dilakukan tersebut menuntut ketelitian Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai *plafond* tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai *plafond* rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

- c. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang di lakukakn tersebut menuntut ketelitian.
- d. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain *ventilasi*, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai *plafond* tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai *plafond* rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

e. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

f. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

g. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins (2018) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1. Lingkungan Umum merupakan segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi

a) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik

dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

- b) Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2. Lingkungan Khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedangkan faktor yang membentuk kondisi lingkungan non fisik atau kondisi psikologis kerja menurut Mangkunegara (2018:105) meliputi:

- a) Bosan Kerja, Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah. Kebosanan kerja dapat mengakibatkan penurunan produksi, untuk mengurangi perasaan bosan kerja dapat dilakukan melalui penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi, dan rotasi kerja.
- b) Keletihan Kerja, Keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis dapat menyebabkan meningkatnya absensi, *labour turn over*, dan kecelakaan kerja.

4) Indikator Lingkungan Kerja

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018:28) Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Penerangan/ Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

b. Kelembapan Udara

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh karyawan yang sedang bekerja.

c. Kebisingan

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi

d. Penggunaan Warna

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

e. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan

kerja bagi semua karyawan yang bekerja didalamnya. Misalnya ruangan yang nyaman, bersih dan aman.

Berdasarkan beberapa indikator diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mengetahui baik atau buruknya lingkungan kerja maka cahaya atau lampu penerangan harus sesuai dengan ruangan untuk keselamatan atau kelancaran bekerja, kelembapan ruangan dalam ruangan kerja berpengaruh bagi karyawan, kebisingan tempat kerja akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja karyawan, warna dalam ruangan berpengaruh terhadap suasana karyawan, ruang gerak atau tata letak ruangan juga mempengaruhi kinerja karyawan karna ruangan yang luas dan memadai akan memberikan kenyamanan bagi karyawan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dikenal dengan istilah *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Fajri, 2019). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya (Marlina, 2019). Sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Oliver, 2019).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veithzal, 2018 : 50). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019:67). Menurut Kunanti (2022), kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Prawirosentono (2019:80) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Oliver, 2018) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

a. Faktor kemampuan

Karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

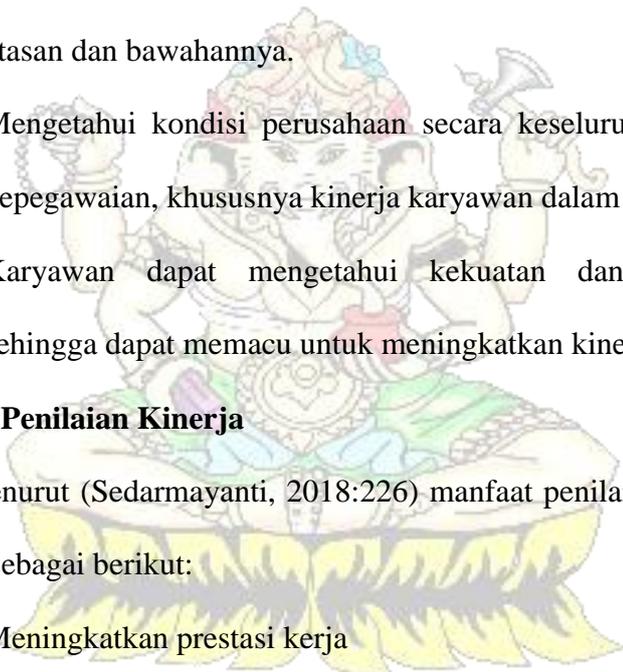
Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

c. Faktor Disiplin Kerja

Disiplin bertujuan untuk mengajarkan karyawan bagaimana disiplin dalam bekerja dan untuk mencegah harta benda, mesin, peralatan dan peralatan kerja dari kerusakan atau hilang sebagai akibat dari kelalaian karyawan. Karena itu disiplin harus diterapkan pada setiap karyawan dalam suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan, kedisiplinan mengatur setiap tahapan gerakan perusahaan agar berjalan dengan ideal, sehingga eksekusi yang ideal dapat tercapai.

3) Tujuan-tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2017:264) ada beberapa tujuan dari penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

- 
- a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
 - b. Sebagai dasar perencanaan pada bidang kepegawaian untuk penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
 - c. Sebagai dasar dari pengembangan dan pendayagunaan karyawan secara optimal sehingga dapat diarahkan ke jenjang karir yang lebih baik, kenaikan pangkat, dan jabatan.
 - d. Mendorong tercapainya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahannya.
 - e. Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
 - f. Karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu untuk meningkatkan kinerjanya.

4) Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018:226) manfaat penilaian kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan prestasi kerja
Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan.
- b. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang mempunyai kemampuan rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

c. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi.

d. Keputusan promosi

Hasil penilaian kerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan karyawan.

e. Mendiagnosis kesalahan *design* kerja

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam *design* pekerjaan, penilaian kinerja dapat mendiagnosis kesalahan tersebut.

5) Aspek-aspek Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Veithzal, 2018:324), aspek-aspek kinerja karyawan yang dinilai dikelompokkan menjadi:

a. Kemampuan teknis

Kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan.

b. Kemampuan konseptual

Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

c. Kemampuan hubungan interpersonal

Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan dan kemampuan melakukan negosiasi.

6) Evaluasi Penilaian Kinerja

Menurut (Rachmawati, 2018) evaluasi penilaian kinerja adalah proses pemberian umpan balik kepada karyawan yang sedang dinilai dalam upaya memberi masukan tentang aspek – aspek yang harus diperbaiki. *Evaluation interview*, adalah memberikan umpan balik tentang unjuk kerja masa lalu dan potensi masa depan, Menurut (Rachmawati, 2018) evaluasi penilaian kinerja dibagi menjadi beberapa bagian yaitu :

- a. *Tell and sell approach*, menggambarkan keadaan unjuk kerja pegawai dan meyakinkan pegawai untuk berperilaku yang lebih baik.
- b. *Tell and listen method*, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan alasan, mempertahankan apa yang sudah dilakukan dan mencoba mengatasi reaksi ini dengan membimbing pegawai untuk berperilaku lebih baik.
- c. *Problem solving approach*, mengidentifikasi berbagai masalah yang dihadapi pegawai dalam pekerjaannya melalui pelatihan, *coaching* dan *counseling*.

7) Teknik Penilaian Kinerja

Metode evaluasi prestasi bertujuan meminimalkan resiko dan permasalahan yang terjadi pada organisasi, khususnya pengaturan sumber daya manusia. Menurut (Sedarmayanti, 2018) ada beberapa metode yang dapat dipertimbangkan organisasi untuk melakukan evaluasi prestasi bagi karyawannya adalah sebagai berikut.

- a. *Rating Scale*, evaluasi ini membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut.
- b. *Checklist*, penilaian yang didasarkan pada suatu standar unjuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah karyawan sudah mengerjakannya. Penilaian umumnya dilakukan secara subjektif.
- c. *Critical incident technique*, adalah penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan di tempat kerja, baik itu perilaku baik maupun perilaku yang tidak baik.
- d. Skala penilaian berjangkarkan perilaku (*behaviorally anchored rating scale – BARS*) adalah penilaian yang dilakukan dengan membuat spesifikasi unjuk kerja dalam elemen tertentu.
- e. Pengamatan dan test unjuk kerja, adalah penilaian yang dilakukan melalui test lapangan.

- f. Metode perbandingan kelompok, dilakukan dengan membandingkan seorang pegawai dengan rekan sekerjanya oleh atasannya.
- g. Penilaian diri sendiri adalah penilaian karyawan untuk dirinya sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.
- h. *Management by objective (MBO)* adalah sebuah program manajemen yang mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan – tujuan yang dicapai.
- i. Penilaian secara psikologis, adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.
- j. *Assesment center* atau pusat penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang besar.

8) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Bernardin, 2017:178) penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi dari karyawan pada organisasi tempat mereka bekerja. (Bernardin, 2017:178) mengajukan 6 kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. Kuantitas pekerjaan, mengacu pada banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan
- b. Kualitas pekerjaan, merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta intervensi pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
- f. Komitmen kerja, merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan beberapa indikator diatas dapat disimpulkan bahwa untuk melihat baik atau tidaknya kinerja yang dilakukan oleh seseorang

karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti baik atau tidaknya kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, kualitas yang meliputi seberapa banyak yang dapat dihasilkan seorang karyawan, jangka waktu yang seberapa lama karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan, efektivitas kemampuan karyawan dalam berorganisasi, kemandirian atau keindividuan karyawan dalam melakukan pekerjaan, dan komitmen kerja yang dimiliki karyawan untuk bertanggung jawab atas perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan dalam penelitian ke depan. Sehingga penelitian terdahulu ini juga dapat diartikan sebagai sumber inspirasi yang kemudian dapat membantu lancarnya penelitian.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Arisanti (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk yang berjumlah 32 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian.

Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Joyce (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kausal untuk menyelidiki hubungan antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai yang melibatkan 169 responden yang telah ditentukan dengan menggunakan metode sensus. Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa: motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Candana (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Batang Hari Barisan. Metode pengumpulan data melalui survei dan kuesioner dengan populasi 137 karyawan secara bersama-sama dan sebagian terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah model luar dan model

dalam menggunakan Smart PLS (SEM). Berdasarkan uji model luar dan model dalam diperoleh: motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Blora. Subjek adalah seluruh pegawai Dindagkop dan UKM Kabupaten Blora sebanyak 135 orang, yang diperoleh secara studi populasi (sensus). Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dindagkop dan UKM Kabupaten Blora. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2019) dengan judul Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Metode pengumpulan data dilakukan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel validitas sebanyak 30 orang yang diambil dari total populasi yaitu 145 orang, sedangkan untuk sampel penelitian sebanyak 107 orang dengan menggunakan metode slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Marlina (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia dengan jumlah 100 orang. Teknik pengukuran sampel menggunakan rumus slovin dengan margin of error 5% sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 Responden. Teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik penarikan data yang digunakan adalah kuesioner.

Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Kota Tangerang Selatan sebanyak 57 karyawan. Pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikorelasi, uji heteroskedastisitas, regresi linear, koefisien determinasi, dan uji signifikan (uji t dan uji F). Berdasarkan hasil penelitian, hasil penelitian yaitu Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Sadat (2020) dengan judul Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Populasinya adalah karyawan

PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan untuk regresi linier berganda, koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Populasi adalah seluruh pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang sebanyak 52 responden dan sampelnya sebanyak 52 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya

adalah sama-sama membahas pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Burhannudin (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Terdapat 55 responden yang dipilih sebagai sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan: Disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Banjarmasin; Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Sihalo (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12. Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada

Di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 98 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2021) dengan judul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 120 orang. Hasil pengujian secara membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh positif negatif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan kantor regional PT. Bima

Palma Nugraha dengan sampel sebanyak 86 responden. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh negatif yang ditimbulkan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

15. Penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subyek penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan

Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

