

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman saat ini membuat SDM yang berkualitas sangat dibutuhkan serta memiliki peranan penting dalam perusahaan. Penggunaan sumber daya yang bisa berfungsi secara optimal akan mempermudah perusahaan mencapai tujuan (Setiawati, 2021). Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia perusahaan memainkan peran penting untuk dapat menyediakan SDM yang sesuai dengan keperluan serta keinginan perusahaan. Perusahaan didirikan atas dasar berbagai visi guna kebutuhan karyawan, selanjutnya SDM juga berperan dalam mengelola dan merawatnya dalam rangka menjalankan misinya (Haris, 2021). Akibatnya, SDM adalah bagian penting dari setiap strategi perusahaan. SDM juga menjadi penggerak dan faktor penentu kemajuan organisasi menuju keberhasilan maupun tujuannya.

Sedarmayanti (2017) menjelaskan SDM ialah segala keahlian yang ada pada diri seseorang sehingga bisa dihibahkan atau disalurkan pada publik guna memproduksi barang atau jasa. Tingkat kemajuan dan keberhasilan usaha bukan terfokus dari ukuran besaran laba yang dihasilkannya, tetapi juga oleh beberapa faktor pendukung lain, diantaranya kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu karyawan atau pekerja yang berusaha keras untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Jika kualitas sumber daya manusia yang ada pada perusahaan baik, maka akan semakin tinggi juga potensi perusahaan untuk mencapai tujuannya ketika kualitas SDM diiringi dengan tingginya kinerja karyawan.

Karyawan merupakan tanggung jawab manajemen untuk dapat menyesuaikan organisasi atau perusahaan sehingga rencana dapat dibuat untuk menghadapi perubahan sesuai rencana. Pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh seberapa baik organisasi mengelola sumber daya manusianya. Dengan harapan agar organisasi berhasil mencapai tujuannya, setiap pelaku usaha akan berupaya dalam mendorong terciptanya kinerja karyawan. Menurut Husain (2017), SDM perusahaan ialah kekayaan yang memiliki nilai tinggi, yaitu orang-orang yang telah menyumbangkan waktu, tenaga, ide, keterampilan, dan upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sedarmayanti (2017) menunjukkan kinerja karyawan ialah sesuatu yang benar-benar dilakukan seseorang sehingga bisa diamati. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu tujuan perusahaan. Meningkatnya kinerja pegawai berperan penting bagi suatu perusahaan sebab bisa mendorong produktivitas karyawan dan mendorong peningkatan produktivitas perusahaan, sehingga tujuan perusahaan bisa terwujud dengan sendirinya. Hal ini membuat suatu perusahaan akan berupaya untuk mendorong kinerja karyawan untuk dapat segera mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan sangatlah diperlukan didalam melakukan suatu pekerjaan yang memerlukan tanggung jawab dari tugas dan wewenang yang telah diberikan kepada setiap anggota perusahaan. Bentuk kinerja karyawan yang terjadi di Bobocabin Ubud, semua karyawan yang ada di Bobocabin Ubud mampu untuk berkontribusi di didalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawab masing-masing. Aspek-aspek yang memengaruhi kinerja karyawan pada kajian studi ini yaitu motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja

Menurut Afandi (2018:83) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik, cepat dan tepat. sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Kurniawan (2019) mengatakan lingkungan kerja seorang pekerja menjadi keseluruhan yang ada didalam dan disekelilingnya yang bisa berpengaruh pada seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Menurut Hidayat (2022) lingkungan kerja organisasi merupakan lingkungan fisik maupun psikologi sosialnya, yang keduanya berdampak pada bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya. Variabel lingkungan yang sebenarnya harus dipandang oleh pergaulan sebagai usaha untuk meningkatkan tenaga kerja dan inspirasi, antara lain melalui: pencahayaan, keamanan, kenyamanan, warna, dan kebersihan. Hasil penelitian menurut Elizar dan Tanjung (2018), Farisi dan Fani (2019) dan Yusnandar (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga

dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Menurut Wijayanti dan Winarno (2020) dan Sabilalo, dkk (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terdapat fenomena yang terjadi pada Bobocabin ubud, lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti sikap acuh terhadap kepentingan sesama rekan kerja juga menjadi masalah dalam penelitian ini.

Mahayani dkk (2022) dan Dwi (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga dengan hasil penelitian oleh Widiana dan Heryanda (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahratunnisa dan Kurniasari (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan oleh Sarip (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja menjadi faktor yang berdampak pada kinerja karyawan. Sutrisno (2019:110) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah bagian dari kepribadian seseorang yang membuat orang tersebut ingin melakukan hal-hal tertentu untuk mencapai tujuannya. Selain itu, setiap bisnis

berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Prasetyo, dkk, 2021) menunjukkan motivasi kerja menjadi faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Umumnya, setiap perusahaan berusaha guna mendorong kinerja karyawan. sehingga perusahaan bisa meraih tujuannya, perusahaan harus memberikan motivasi yang kuat kepada semua karyawan untuk mencapai kinerja kerja serta mendorong kinerja. Seorang karyawan yang kurang motivasi tidak akan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan cara yang memenuhi ataupun melebihi harapan sebab motif dan motivasinya tidak akan terpuaskan.

Winardi (2016) mengatakan motivasi kerja ialah serangkaian proses yang membuat seseorang bertindak melalui tindakan tertentu dan mempertahankannya hingga mencapai tujuan. Pilihan orang dan pola perilaku juga merupakan aspek penting dari motivasi. Karyawan lebih cenderung melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan ketika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Penelitian menurut Jamal dan Wardana (2020), Hamzah, dkk (2020) dan Puspitawati, dkk (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karyawan yang secara konsisten bekerja untuk keunggulan dan bersedia memberikan upaya dan waktu tambahan untuk melaksanakan tugasnya menunjukkan pengaruh hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Winoto (2019) dan Budi, dkk (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terdapat fenomena yang terjadi pada Bobocabin ubud, kurangnya kinerja karyawan yang terlihat dari motivasi, kurang bergairahnya karyawan dalam mengerjakan tugas

disebabkan karena tidak adanya tunjangan yang berkesinambungan, penghargaan dari perusahaan sehingga karyawan kurang merasa tertantang di dalam bekerja. Karyawan diharapkan mampu bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang optimal.

Guna dkk (2022) dan Yasa (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga dengan hasil penelitian oleh Yusuf dan Isriana (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yolanda dan Kurniasari (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan oleh Supriatin dan Puspitawati (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja ialah bagian penting dari perusahaan yang mengontrol bagaimana karyawan berperilaku dan bagaimana mereka bekerja. Aturan adalah seperangkat nilai dan standar yang disetujui setiap orang dalam kelompok untuk membantu mereka berperilaku dalam aktivitasnya. Perusahaan dan organisasi menghadapi persaingan ketat untuk pangsa pasar di era globalisasi. Oleh karena itu, keunggulan dan persaingan berperan penting pada setiap perusahaan sehingga bisa berhasil dalam memenangkan persaingan. Hasil penelitian menurut Sutanto (2019), Harahap dan Tirtayasa (2020) dan Josiah

(2020), menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya ketika karyawan memiliki semangat kerja tinggi dan tingkat disiplin tinggi atas pekerjaannya akan mendorong kinerja karyawan dalam perusahaan, disiplin kerja yang baik menunjukkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dilaksanakan sesuai dengan rencana. Irwansyah dan Sukaris (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, walaupun disiplin kerja karyawan tinggi dan diikuti dengan kinerja karyawan yang tinggi pula belum tentu kedua variabel tersebut memiliki hubungan, dan sedangkan menurut Kelibulin, dkk (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terdapat fenomena yang terjadi pada Bobocabin ubud, disiplin kerja diantaranya masih banyaknya karyawan yang tidak kembali tepat waktu setelah jam istirahat makan siang, karyawan sering mengobrol pada jam kerja, dan masih adanya karyawan yang mengeluh akan pekerjaannya.

Gayatri dkk (2023) dan Nurhidayati dkk (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga dengan hasil penelitian oleh Wardani dan Kasmari (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Liana (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan Wijaya (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bobocabin ubud merupakan perusahaan yang menawarkan jasa penginapan yang murah dan memiliki jarak yang dekat dengan wisata yang ada di Bali. Pada jasa penginapan ini juga memiliki beberapa fasilitas seperti wifi, AC, bathtub, hingga pelayanan 24 jam. Bobocabin Ubud memiliki 34 cabin dan memiliki 30 karyawan. Mengingat Bobocabin Ubud merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa, maka diperlukan pelayanan yang ramah dan professional sehingga mampu memberikan pengalaman menginap yang menarik bagi pengunjung. Interaksi langsung antara karyawan Bobocabin Ubud dengan pengunjung membuat terciptanya tekanan kerja yang cukup tinggi terutama ketika menghadapi kecenderungan perilaku pengunjung yang berbeda-beda. Kondisi ini yang membuat karyawan perlu memiliki kinerja yang tinggi dikarenakan para karyawan dituntut harus serba bisa mencakup semua pekerjaan, kendala yang di hadapi para karyawan di bobocabin ubud terkait lingkungan kerja karena kondisi lingkungan bobocabin yang letaknya di tebing-tebing sehingga lumayan jauh letaknya antara cabin atas dan kabin bawah yang menyebabkan para karyawan harus bekerja secara extra jika ada tamu ingin check-in atau check-out dari kabin bawah.

Gayatri, dkk (2023) dan Nurhidayah, dkk (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga dengan hasil penelitian oleh Wardana dan Kasmari (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Liana (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan oleh Wijaya (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka dalam penelitian ini mengkaji beberapa faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Sehingga pada penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bobocabin Ubud”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian urgensi permasalahan penelitian dalam latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bobocabin Ubud?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bobocabin Ubud?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bobocabin Ubud?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah penelitian tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bobocabin Ubud.

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bobocabin Ubud.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bobocabin Ubud.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada manfaat penelitian digunakan untuk menunjukkan rasionalitas terkait pentingnya isi penelitian terhadap pihak lain. Dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori yakni:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian dapat menjadi tambahan literature pada bidang kajian ilmu manajemen bisnis terutama pada perumusan strategi meningkatkan kinerja perusahaan. Melalui penelitian ini akan menambah kajian literatur terkait dengan usaha perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mendorong produktivitas usahanya. Dalam penelitian ini nantinya akan digunakan untuk mengkaji keterkaitannya lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk pegawai Bobocabin Ubud, melalui hasil penelitian ini bisa bermanfaat sebagai bahan pertimbangan untuk menerapkan strategi yang data digunakan untuk meningkatkan kinerja dan mendorong kualitas kerja agar dapat mendorong produktivitas perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan.

- b. Bagi mahasiswa, melalui hasil penelitian ini bisa menggambarkan dan sebagai literatur tambahan terkait dengan hubungan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. Bagi pihak lain atau pembaca penelitian, melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan tambahan bagi pihak-pihak yang bersangkutan tentang lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Theory (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968. Teori ini merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori ini mengansumsikan seseorang sebagai individu yang berpikir (*thinking individual*), yang berusaha untuk mencapai tujuan tertentu. Teori ini memfokuskan pada proses penetapan tujuan itu sendiri. Psikolog Edwin Locke berpendapat bahwa kecenderungan seseorang untuk menetapkan dan berusaha mencapai suatu tujuan akan terjadi jika seseorang memahami dan menerima tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Bila karyawan tidak memiliki motivasi dan loyalitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, maka ia tidak akan bisa bekerja dengan baik dalam guna mencapai tujuan tertentu. Teori penetapan tujuan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan sehingga tercapainya kinerja yang baik dalam. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya (Purnamasari, 2019).

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 (Purnamasari, 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.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2009), sistem manajemen SDM perusahaan sangat penting untuk mengelola, mengatur, mengelola, dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan produktif. Untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, faktor yang paling menentukan dalam mencapai tujuan tertentu adalah manajemen yaitu bidang ilmu sekaligus seni mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif, efisien, dan produktif. Selain itu, manajemen memerlukan pencapaian suatu tujuan melalui upaya orang lain, artinya tujuan tersebut dapat dicapai melalui upaya satu orang atau lebih.

Prasetyo (2019), Armstrong menegaskan bahwa MSDM adalah pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan pengelolaan organisasi sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia didirikan untuk menumbuhkan budaya perusahaan yang sesuai dan memasukkan program-program yang mendukung dan mencerminkan nilai-nilai inti perusahaan dan menjamin keberhasilannya.

Hasibuan (2006) menjelaskan fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi sebelas fungsi SDM yaitu pengadaan tenaga kerja,

pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Berikut fungsi MSDM menurut Hasibuan (2006):

1. Perencanaan

Perencanaan SDM mengacu pada perencanaan tenaga kerja perusahaan yang efektif dan efisien untuk memenuhi persyaratan dan mendukung tujuan.

2. Pengorganisasian

Proses penentuan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan seluruh karyawan untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien guna membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah proses mengendalikan seluruh karyawan untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan dan pelaksanaan rencana.

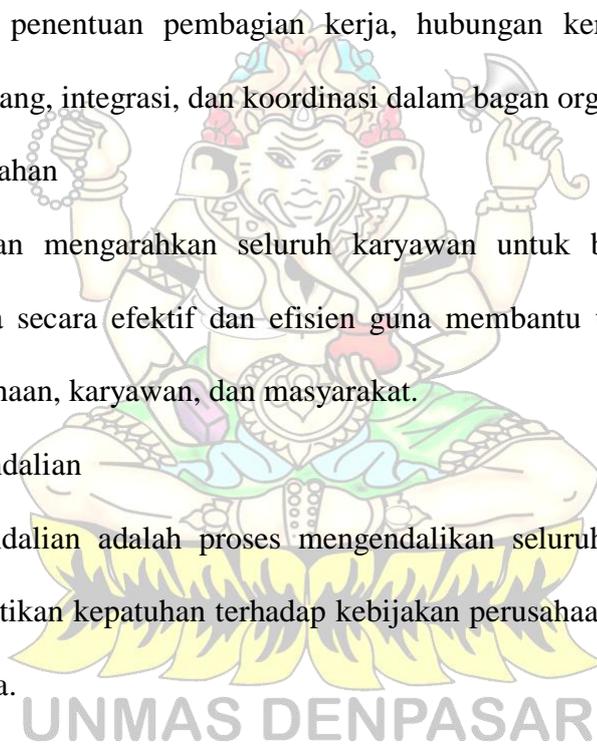
5. Pengadaan

Pengadaan termasuk dalam penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan

6. Pengembangan

Pendidikan dan pelatihan digunakan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pengembangan

7. Kompensasi



Kompensasi adalah pembayaran langsung dan tidak langsung berupa uang, barang, atau jasa kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya untuk perusahaan.

8. Integrasi

Integrasi adalah proses mempertemukan kebutuhan karyawan dengan kepentingan bisnis guna menumbuhkan kemitraan yang harmonis dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Tujuan maintenance adalah untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap bekerja untuk perusahaan.

10. Disiplin

Kedisiplinan merupakan kemauan dan kesadaran untuk mematuhi norma-norma sosial dan kebijakan perusahaan. Karena sulit mencapai tujuan yang maksimal tanpa disiplin yang baik, maka disiplin merupakan aspek yang paling krusial dalam manajemen sumber daya manusia.

11. Pemberhentian

Yang dimaksud dengan “pemutusan hubungan kerja” atau “pemberhentian” adalah berakhirnya hubungan kerja pekerja dengan perusahaan. Implementasi fungsi-fungsi MSDM ini memiliki potensi untuk menginspirasi setiap individu untuk memaksimalkan kinerjanya dan menghasilkan konsep untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kata "kinerja" berasal dari kata "kinerja kerja" ataupun "kinerja aktual", yang mengacu pada kinerja atau prestasi kerja aktual seseorang. Menurut Mangkunegara (2017), "kinerja" atau "prestasi kerja" disebut dengan "kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya atau pembagian organisasi tempat orang bekerja." Kinerja merupakan sesuatu yang dilakukan orang serta bisa dilihat tindakan yang sedang dilakukannya tersebut.

Umumnya banyak faktor yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Ddalam Mangkunegara (2017), Keith Davis mengatakan bahwa kemampuan dan motivasi merupakan dua dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Atas dasar halter tersebut akan dijelaskan sebagai berikut: Faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) menjadi komponen yang berpengaruh terhadap godaan kinerja berikut ini: Kinerja manusia merupakan penjumlahan dari dua faktor: kemampuan dan motivasi, sikap dan keadaan, serta kemampuan dan keterampilan.

Peneliti dapat menyimpulkan, berlandaskan sejumlah makna yang diberikan diatas, kalau kinerja ialah keluaran kerja yang digapai oleh pekerja dalam menjalankan kegiatan mereka seturut bersama tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mengacu pada Afandi (2018:89), indikator-indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

a) Kuantitas hasil kerja

Semua jenis unit ukuran yang berhubungan akan pekerjaan yang bisa direpresentasikan sebagai angka ataupun paduan numerik lainnya.

b) Kualitas hasil kerja

Semua unit ukuran yang berkaitan akan mutu pekerjaan yang bisa direpresentasikan sebagai angka ataupun setara numerik lainnya.

c) Efisiensi

Pada pengaktualan kewajiban diversifikasi sumber daya secara hati-hati dan ekonomis.

d) Disiplin kerja

Patuhi hukum dan aturan yang sesuai.

e) Inisiatif

Kekuatan guna menetapkan dan melaksanakan hal yang baik tanpa diinstruksikan, kapabilitas guna mengetahui apa yang harus dilakukan dengan hal-hal di sekitar Anda, dan ketekunan untuk menyelesaikan tugas meskipun ada hambatan.

f) Ketelitian

Apakah upaya telah mencapai tujuannya atau tidak, tingkat kesesuaian temuan pengukuran.

g) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah praktik mempengaruhi atau memberi contoh bagi pengikut untuk menggapai misi perusahaan.

h) Kejujuran

Salah satu aspek watak manusia yang sangat berguna diimplementasikan.

i) Kreativitas

Prosedur mental yang mengenai produksi ide ataupun asal-usulnya.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Sunyoto (2018:43) mengutrakan lingkungan kerja menjadi aspek penting bagi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Antusiasme atau semangat pekerja dalam bekerja akan dipengaruhi oleh perhatian terhadap lingkungan kerja yang bagus ataupun terciptanya situasi kerja yang bisa menciptakan insentif agar bekerja.

Pandangan Sudaryo (2018), lingkungan kerja ialah keseluruhan

perkakas ataupun benda-benda guna bekerja yang disambangi pada lingkungan sekeliling yang mana pegawai tersebut bekerja. Pendapat Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja meliputi semua perangkat dan media yang didapati, lingkungan sekeliling tempat seorang individu bekerja, praktik kerjanya dan pengaturan kerja mau solo ataupun kelompok.

Penulis dapat menyimpulkan, berdasarkan definisi-definisi sebelumnya, bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang dapat diciptakan oleh manajemen perusahaan pada saat tempat kerja didirikan. Sesuai dengan misi perusahaan, manajemen harus mempertimbangkan kondisi kerja personelnnya.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum merupakan lingkungan dimana pekerja melaksanakan tugas pekerjaannya yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi: pengelolaan gedung atau tata ruang kerja, penerangan, *temperature*, kebersihan, kebisingan suara, kerindangan halaman, warna dinding, fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan, dan lain sebagainya yang dapat dilihat secara fisik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi: suasana kerja, hubungan dengan sesama karyawan, hubungan dengan pimpinan, organisasi karyawan, dan pelayanan kepada masyarakat. Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

- a) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing karyawan. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja karyawan. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja

d) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e) Ruang gerak yang di perlukan.

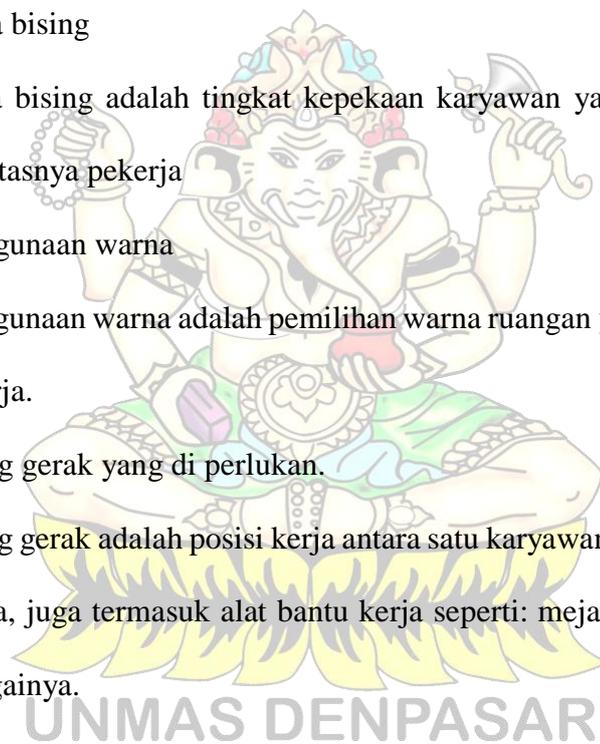
Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g) Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya

Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.



3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Aspek-aspek yang mampu memberikan sumbangan bagi keadaan lingkungan kerja mengacu pada Sedarmayanti (2018) diantaranya:

- **Pencahayaan**

Cahaya atau penerangan sangat penting untuk keselamatan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memastikan adanya iluminasi (cahaya) yang terang namun tidak menyilaukan.

- **Temperatur atau suhu udara**

Kondisi normal mendikte bahwa setiap bagian tubuh manusia memiliki suhu yang bervariasi. Tubuh manusia selalu berusaha untuk menjaga kondisi yang teratur dan sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan eksternal.

- **Kelembaban**

Karena mekanisme penguapan, keadaan yang ditandai dengan suhu udara yang sangat panas dan kelembaban yang tinggi akan mengakibatkan penurunan suhu tubuh yang cukup besar.

Dampak lainnya adalah detak jantung yang lebih cepat sebagai akibat dari peningkatan sirkulasi darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen tubuh, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk menjaga keseimbangan antara panas tubuh dan suhu lingkungan.

- **Sirkulasi**

Udara di sekitarnya dianggap tercemar jika kandungan oksigennya berkurang dan mengandung polutan atau aroma yang berbahaya bagi kesehatan manusia. Sumber utama udara segar di tempat kerja adalah keberadaan tanaman. Merasa sejuk dan segar di tempat kerja dapat membantu tubuh pulih dari kelelahan lebih cepat setelah bekerja.

- **Kebisingan**

Kebisingan, yang merupakan suara yang tidak diinginkan, adalah salahsatu jenis polusi yang paling sulit dilawan oleh para profesional. Pekerjaan menuntut fokus; dengan demikian, kebisingan harus diminimalkan supaya pekerjaan bisa dilaksanakan secara manjur dan produksi pekerjaan bisa tumbuh.

- **Getaran mekanis**

Getaran mekanis mengacu pada getaran yang disebabkan oleh peralatan mekanis, beberapa di antaranya mungkin memiliki konsekuensi negatif pada karyawan.

- **Bau tidak sedap**

Kehadiran aroma di tempat kerja dapat dianggap polusi karena fakta bahwa hal itu dapat mengganggu perhatian dan bau yang terus- menerus dapat merusak sensitivitas penciuman. Menggunakan "penyejuk udara" yang tepat adalah salah satu metode untuk menghilangkan aroma yang tidak sedap di tempat kerja.

- Tata warna

Pada kenyataannya, skema warna dan tata letak dekorasi tidak dapat dipisahkan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang dapat menimbulkan perasaan bahagia, sedih, dll., karena fakta bahwa warna memiliki kapasitas untuk memicu emosi manusia.

- Dekorasi

Dekorasi harus berurusan dengan perencanaan warna; Oleh karena itu, dekorasi tidak hanya terkait dengan hasil kerja, tetapi juga bagaimana tata letak, tata warna, peralatan, dan elemen lainnya diatur untuk memudahkan pekerjaan.

- Musik

Pendapat kaum ahli, musik lembut yang cocok akan lingkungan, waktu dan lokasi bisa menginspirasi serta memotivasi orang agar bekerja.

- Keamanan

Untuk menjaga lokasi dan keadaan tempat kerja dalam keadaan aman, maka wajib memperhatikan keberadaannya.

Satuan Petugas Pengamanan dapat digunakan sebagai bagian dari upaya menjaga keamanan tempat kerja (SATPAM).

2.1.5 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Hasibuan dan Silvy (2019) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan seseorang untuk bekerja, seperti upah yang tinggi, bos yang

mengayomi, fasilitas kerja yang cukup, suasana kerja yang nyaman, dan rekan kerja yang menyenangkan, antara lain.

Mengacu pada Sutrisno (2017:109), motivasi ialah aspek yang menginspirasi individu guna melaksanakan sebuah kegiatan khusus. Seseorang diharapkan lebih energik dan aktif dalam bekerja untuk berbagai tugas.

Pandangan Afandi (2021:23), motivasi ialah sebuah keinginan yang bersumberkan diri sendiri ataupun seseorang sebab ia terinspirasi, tersemangati dan dimotivasi guna melaksanakan tugas dengan keikhlasan, kesenangan dan ketulusan hingga perolehan akan kegiatan yang dijalankannya membuahkan hasil yang baik, unggul dalam kualitas.

Peneliti dapat menyimpulkan, berdasarkan beberapa definisi sebelumnya, bahwasanya motivasi ialah kondisi mental dan tingkah laku mental manusia yang menghasilkan kekuatan, merangsang aktivitas serta mengarahkan ataupun mendistribusikan tingkah laku ke arah memuaskan keinginan atau mengurangi ketidakseimbangan.

2. Teori-Teori Motivasi Kerja

Dibawah ini adanya teori-teori motivasi berlandaskan teori Mangkunegara (2017:94-100) diantaranya :

1) Teori kebutuhan

Kebutuhan digambarkan sebagai ketidaksesuaian atau antagonisme antara realitas seseorang dan keinginan mereka sendiri. Abraham Maslow (Mangkunegara, 2017:95) mengutarakan hierarki kebutuhan manusia diantaranya :

- a) Kebutuhan fisiologis, seperti kebutuhan untuk makan, minum, mempertahankan diri secara fisik, dan bernafas. Ini adalah kebutuhan yang paling mendasar, sering dikenal selaku kepentingan tingkat rendah. Kebutuhan akan rasa aman adalah perlindungan terhadap risiko, konflik, dan lingkungan.
 - b) Dorongan agar mempunyai, kepentingan agar diterima oleh sekelompok, untuk terlibat dan guna mencintai dan dicintai.
 - c) Kepentingan akan harga diri, yakni keinginan agar dihargai dan dikagumi oleh pihak asing.
 - d) Dorongan guna aktualisasi diri, atau keinginan agar memakai kekuatan, keterampilan, dan potensi seseorang. Kepentingan akan berargumen dan mengungkapkan pikiran untuk menilai dan mengkritisi apapun.
- 2) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer
- Teori ERG ialah refleksi melalui nama tiga acuan yang dibutuhkan yakni:

a. *Existence needs.*

Persyaratan ini berkaitan dengan kebutuhan fisik pekerja, seperti makanan, air, pakaian, udara untuk bernafas, remunerasi, dan kondisi kerja yang aman.

b. *Relatedness needs.*

Persyaratan interpersonal, yang berarti kepuasan interaksi di tempat kerja

c. *Growth needs.*

Dorongan untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Hal ini berkaitan dengan kompetensi dan kapabilitas pekerja.

3) Teori *insting*

Teori motivasi *insting* timbul berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa aktivitas intelektual adalah refleksi dan naluri yang diturunkan. Maka dari itulah, tidak setiap perilaku rentan terhadap perencanaan dan kontrol mental.

4) Teori *drive*

Sebelum tahun 1918, gagasan tentang dorongan tidak dikenal dengan baik dalam bidang motivasi. Woodworth menggunakan gagasan ini sebagai kekuatan yang memotivasi perusahaan untuk bertindak. Drive didefinisikan sebagai bagian yang tidak seimbang dari motivasi tubuh manusia.

Misalnya, kekurangan makanan menyebabkan perjuangan untuk memenuhi keinginan untuk mendapatkan kembali keseimbangan.

5) Teori lapangan

Teori medan ini dikembangkan oleh Kurt Lewin. Teknik untuk memahami perilaku dan motivasi ini bersifat kognitif. Alih-

alih naluri, teori medan ini berfokus pada pikiran sejati seorang karyawan.

3. Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator motivasi kerja menurut Mashlow (2010:105), bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-Indikator untuk memenuhi tingkat motivasi kerja pada karyawan.: Indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a) Kebutuhan fisik

Merupakan kebutuhan fisik yang ada didalam perusahaan seperti kebutuhan karyawanakan gaji, seragam, dan lain sebagainya.

b) Kebutuhan keselamatan dan kesehatan

Merupakan kebutuhan akan keselamatan seperti tunjangan kesehatan tunjangan kecelakaan, iklim, dan kondisi kerja.

c) Kebutuhan sosial

Merupakan kebutuhan sosial seperti hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan rekan kerja.

d) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri sebagai pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja, serta penghargaan prestasi dari karyawan.

e) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Kemudian Afandi (2018), menjelaskan sejumlah faktor yang memberikan pengaruh bagi motivasi kerja diantaranya:

a. Kebutuhan hidup

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan yang menopang kehidupan seperti makanan, air, tempat tinggal, dan udara. Keinginan untuk memenuhi permintaan ini memotivasi perilaku dan ketekunan seseorang. Masa depan membutuhkan masa depan yang cerah dan unggul untuk menghasilkan lingkungan yang tenang, damai, dan penuh harapan.

b. Kebutuhan harga diri

Persyaratan untuk harga diri dan pengakuan prestasi oleh pekerja dan masyarakat sekitar. Idealnya, kesuksesan mengikuti kesuksesan, tetapi ini tidak selalu terjadi. Namun, pimpinan juga mesti sadar kalau makin besar kepentingan individu di masyarakat atau organisasi, hingga makin besar juga prestasinya.

c. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kepentingan bahwa bakat, kemahiran dan kecakapan yang maksimal digunakan agar menghasilkan performa pekerjaan yang paling memuaskan. Kepentingan tersebut ialah perwujudan penuh dari kemampuan individu.

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Pandangan Afandi (2021:12), disiplin kerja ialah senjata yang dipakai oleh pengelola guna mengubah tingkah laku karyawan, juga usaha agar memajukan pemahaman dan keinginan individu agar mentaati seluruh kebijakan organisasi dan standar sosial terkait. Disiplin kerja menurut Sinambela (2018) adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, teliti, sesuai dengan peraturan terkait, dan tanpa melanggar norma yang telah ditetapkan. Disiplin kerja menjurus pada Hasibuan (2018) ialah pengetahuan dan keinginan agar mentaati seluruh kebijakan perusahaan dan standar sosial terkait. Mencerminkan rasa tanggungjawab individu atas tanggungjawab yang telah dibebankan padanya.

Penulis bisa menyimpulkan, berdasarkan definisi-definisi sebelumnya, bahwasanya disiplin kerja ialah sebuah perilaku dan tindakan yang menghormati dan menghargai serta mentaati peraturan perusahaan, mau tertulis ataupun tidaknya, sekaligus sanggup menjalankan dan menerima denda bila karyawan tidak mentaati peraturan perusahaan.

2. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara

koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan produktivitas kerjanya. Adapun indikator Disiplin Kerja yang digunakan antara lain :

a) Frekuensi kehadiran

Merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b) Tingkat Kewaspadaan

Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c) Ketaatan Pada Standar Kerja

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e) Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan agar terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antara sesama karyawan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Mangacu pada Hasibuan (2018), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai di suatu

perusahaan:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan bakat juga memengaruhi disiplin pekerja. Hasil yang diinginkan mesti transparan dan ditentukan dengan optimal. Perihal itu mengandung pengertian kalau misi ataupun tugas yang ditetapkan bagi pekerja wajib seturut bersama keahliannya agar dapat bekerja dengan tekun dan dengan pengendalian diri.

b. Teladan Pimpinan

Panutan pemimpin paling penting untuk menetapkan disiplin staf sebab pemimpin berfungsi sebagai model dan contoh. Pemimpin harus memberikan contoh positif untuk meningkatkan disiplin staf.

c. Balas Jasa

Selain upah dan tunjangan, remunerasi mempengaruhi disiplin karyawan. Karyawan akan puas dengan kompensasi yang cukup, dan jika kepuasan karyawan tercapai, disiplin akan terwujud di dalam organisasi.

d. Keadilan

Sistem penggajian dan hukuman yang berbasis keadilan akan mendorong berkembangnya pegawai yang disiplin. Keadilan membantu tercapainya disiplin pegawai karena sifat manusia menuntut untuk diperlakukan secara adil ketika berinteraksi dengan orang lain.

e. Pengawasan

Ini menyiratkan bahwa pemimpin harus secara aktif dan pribadi mengawasi perilaku bawahannya. Hal ini mensyaratkan bahwa bos harus hadir setiap saat untuk mengawasi dan melatih pekerja yang mengalami kesulitan. Metode yang paling efektif untuk mencapai disiplin kerja di kalangan pekerja adalah pengawasan inheren.

f. Sanksi

Hukuman dalam menjaga disiplin staf sangat penting. Ada kemungkinan bahwa pekerja tidak akan melanggar aturan terkait dengan hukuman tersebut. Karyawan mungkin terhalang dari mengulangi kesalahan masa lalu dengan menggunakan hukuman berat atau ringan.

g. Ketegasan

Disiplin pegawai akan dipengaruhi oleh ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak mendisiplinkan setiap karyawan yang tidak patuh sesuai dengan konsekuensi yang telah ditentukan. Penghormatan dan pengakuan akan diberikan kepada pemimpin yang tidak kenal kompromi dalam penerapan hukuman.

h. Hubungan

Kemanusiaan Disiplin perusahaan ditingkatkan dengan hubungan yang harmonis di antara personelnnya. Secara vertikal dan horizontal, manajer dan pemimpin harus

menumbuhkan lingkungan interaksi manusia yang sehat. Interaksi vertikal antara pekerja dan kepemimpinan ada dalam situasi ini. Sedangkan hubungan horizontal adalah antar rekan kerja. Dengan demikian, terjalinnya interaksi manusia yang harmonis akan memberikan lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan.

2.1.6 Hubungan Anar Variabel

1. Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Menjurus pada Arifai (2018), hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memerlukan disiplin kerja bagi pegawai. Tanpa disiplin kerja, tidak mungkin organisasi dapat memenuhi tujuannya. Tentu saja, disiplin kerja berperan besar dalam memajukan performa pegawai sehingga tujuan pencapaian performa dapat tercapai. Peningkatan fokus dan produktivitas dihasilkan dari lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, di sisi lain bisa memerosotkan produktivitas pegawai.

2. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Mengacu pada Hasibuan (2019:152-167), ketika karyawan termotivasimaka kinerjanya akan meningkat. Merosotnya performa pekerja dapat dikarenakan dari kurangnya motivasi diri agar bekerja sama dan menggapai misi secara efisien, yang berpengaruh negatif terhadap gairah kerja karyawan sebab merasakan minimnya diperdulikan dan membuat performa karyawan kurang maksimal. Pekerja yang mempunyai dorongan kerja yang

besar agar dapat membuat dirinya merasa senang dan mendapatkan kesenangan pribadi dari pekerjaannya akan berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan tingkat semangat yang tinggi dan akan terus- menerus berusaha untuk memperluas tanggung jawabnya dan diri mereka sendiri.

3. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan, sebagaimana didukung oleh perspektif Hasibuan (2017): makin besar disiplin kerja individu, maka makin besar juga prestasi kerjanya (performance). Perasaan tanggung jawab seseorang atas tanggung jawab yang dibebankan padanya tercermin dalam disiplinnya. Perihal itu meningkatkan semangat kerja, moral, dan kesadaran perusahaan pekerja. Tidak mungkin suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya tanpa adanya disiplin dari para karyawannya, oleh karena itu disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan didalam menggapai tujuannya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Berikut penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Guna dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adika Jaya Dewata Denpasar. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. kemampuan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Yasa (2022) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma, Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada Toko Gedung UD. Wijaya Kusuma. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan

persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 3) Supriatin dan Puspitawati (2023) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi eksistensi, motivasi keterhubungan dan motivasi pertumbuhan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4) Yolanda dan Kurniasari (2023) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 48 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada BPPSDMP kementerian pertanian. Sedangkan Motivasi kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang

sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 5) Yusuf dan Isriana (2023) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kota Banda Aceh. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Mahayani dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Cabang Bali. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

Garuda Indonesia Cabang Bali. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garuda Indonesia Cabang Bali. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Dwi (2023) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sumber Rejeki. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 10 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Sarip (2023) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan PT. ABC Persada. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 4) Widiana dan Heryanda (2023) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 5) Zahratunnisa dan Kurniasari (2023) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 48 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Gayatri dkk (2023) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Mengwi Badung. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 37 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, dan karyawan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. erbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang

digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Nurhidayati dkk (2023) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi. Al-Kharaj. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Putra dan Liana (2023) meneliti tentang Analisis Peranan Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Pos Cabang Erlangga Kota Semarang). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 77 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- 4) Wardani dan Kasmari (2023) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 125 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 5) Wijaya (2023) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Karyawan Ninja Xpress Tebo (MRB-TBO) Kabupaten Tebo

Provinsi Jambi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

