

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menurut Triharso (2020:1) Sumber Daya Manusia adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan, dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Ajabar (2020) Sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa terlepas dalam sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang pesat apabila didalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya masing-masing. Sebaliknya apabila sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar merupakan perangkat daerah di Kota Denpasar yang mengurus urusan pemerintah bidang perindustrian dan perdagangan. Dinas Perindustrian dan Perdagangan ini merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan. Dalam meningkatkan mutu pelayanan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar ini tidak terlepas dari peran manajemen sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Menurut Kompri (2020) Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan

dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Perusahaan yang sukses pasti mampu mengukur kinerja pegawai. Hal ini untuk mengetahui apakah target yang diberikan perusahaan sudah tercapai atau belum.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Kinerja setiap pegawai dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Ada beberapa faktor pendorong yang menjadikan pegawai mampu menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan bagi pihak perusahaan, faktor pertama yaitu faktor komunikasi. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalinnya komunikasi yang baik. Untuk itu seorang pimpinan dituntut agar mampu melakukan komunikasi secara efektif, karena mereka akan memberi instruksi, pengarahan, memotivasi bawahan, melakukan pengawasan dan lain - lain. Komunikasi ini tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik. Hal ini tentu sangat tidak diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu tapi karena

kurangnya komunikasi ini dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan. Daulay (2019).

Hasil Penelitian sebelumnya berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh Haryani (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sinambela (2019) hasil penelitian menyatakan bahwa kedisiplinan dan komunikasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian menurut Widjaja (2021) hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung dan motivasi terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.

Menurut Panuju (2018) menyatakan bahwa komunikasi yang baik memungkinkan orang dalam organisasi untuk mempertahankan hubungan kerja yang baik, terutama dalam membangun hubungan antara pimpinan dengan karyawan, pimpinan dengan pimpinan, karyawan dengan karyawan. Faktor pendorong kedua adalah lingkungan kerja. Selain komunikasi tak jarang lingkungan kerja pun mempengaruhi kinerja karyawan, dapat dikatakan lingkungan kerja sebagai penentu bagaimana karyawan dapat memiliki keinginan untuk mencapai tujuan atau target. Maka daripada itu dapat dikatakan sebagai faktor pendorong yang menjadikan karyawan mampu untuk menghasilkan kinerja yang baik serta memuaskan bagi pihak perusahaan.

Hasil penelitian sebelumnya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hakim Fachrez (2021) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi dan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Menurut Erni Sukmawati (2020) hasil penelitian menunjukkan

bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara simultan variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yuliana Fransiska (2020) menyatakan bahwa secara simultan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Zackharia Rialmi (2020) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh bersama-sama atau secara simultan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Didi Wandu (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Rizal Nabawi (2019) yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pemantauan dan wawancara dari beberapa pegawai. Permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja fisik berupa kurangnya komunikasi antar pimpinan dengan pegawai sehingga menyebabkan sering terjadinya miss komunikasi yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Nadia (2021) dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan (Yudiarso & Yusuf, 2021) menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja

yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Andriani & Agustina (2022) menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan memengaruhi tujuan organisasi. Hal inilah yang menyebabkan lingkungan kerja yang kurang kondusif karena salah satu lingkungan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja ialah rekan kerja. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat pegawai memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga pegawai memperoleh kepuasan dalam pencapaian kerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Hasil penelitian sebelumnya menurut Henny Novriani (2021) menunjukkan bahwa pengaruh bersama – sama atau secara simultan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Anggreany Hustia (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Menurut Hotlin Siregar (2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat mengenai lingkungan kerja yang nyaman, maka akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Menurut Acynthia Ayu Wilasittha (2021) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai positif dari lingkungan kerja

bisa menunjang peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Rizal Nabawi (2019) menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain komunikasi dan lingkungan kerja tak jarang disiplin kerja pun juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sutrisno (2021) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Sutrisno (2021) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan atau instansi. Kecenderungan penurunan produktivitas perusahaan salah satunya diakibatkan oleh perilaku kerja para pegawainya yang kurang disiplin menyebabkan kinerja yang kurang maksimal. Disiplin kerja yang tinggi akan menunjukkan adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik meskipun tanpa adanya pengawasan dari atasan.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Jasman Saripuddin Hasibuan (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Nunu Nurjaya (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Anton

Gunadi (2019) menunjukkan bahwa disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Andini Dwi Saputri (2021) menyatakan bahwa hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial baik disiplin kerja maupun pemberian insentif masing-masing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, secara simultan disiplin kerja dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Siswanto (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, setiap ada peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan tingkat absensi pegawai pada tahun 2022 cenderung berfluktuasi, dimana presentase tingkat pegawai rata-rata sebesar 0,05225%. Apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak instansi. Hal ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar tergolong tinggi, hal ini menjadikan turunnya kinerja pegawai, karena tingkat absensi yang tinggi mengindikasikan bahwa pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar pada tahun 2022 kurang memiliki semangat bekerja sehingga berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri.

Berikut adalah data absensi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar.

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota
Denpasar Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja yang Seharusnya (Hari)	Jumlah Jam Terlambat (Jam)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya	Persentase Tingkat Absensi
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 - 5$	$7 = \frac{5}{4} \times 100\%$
Januari	35	21	735	64	671	0.087
Februari	35	18	630	47	583	0.006
Maret	35	22	770	41	729	0.053
April	35	19	665	39	626	0.058
Mei	35	15	525	38	487	0.072
Juni	35	21	735	17	718	0.023
Juli	35	21	735	32	703	0.043
Agustus	35	22	770	29	741	0.037
September	35	22	770	55	715	0.071
Oktober	35	21	735	17	718	0.023
November	35	22	770	50	720	0.064
Desember	35	22	770	70	700	0.090
Jumlah	420	246	8610	499	8111	0.627
Rata-Rata	35	20.5	717.5	41.58	675.9	0.05225

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar (2022)

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar antara lain pegawai yang datang bekerja terlambat, masih sering melalaikan tugas, ada kesalahan dalam melaksanakan tugas, hasil kerja kurang baik atau tidak memuaskan, walaupun masuk kerja tetapi tidak melaksanakan pekerjaan dengan tulus disebabkan karena pimpinan tidak memperhatikan mereka dengan baik, tidak adanya pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang disebabkan kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas dan dapat didukung dengan disiplin kerja dan komitmen organisasi yang kurang sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan dengan baik yang telah direncanakan pencapaian kinerja yang diberikan menjadi menurun.

Hasil pengamatan yang dilakukan dan dilengkapi dengan beberapa informasi dari pegawai terlihat beberapa masalah di lapangan yang mencerminkan masih rendahnya kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti: (1) masih ada pegawai melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam

bekerja, (2) masih ada sebagian pegawai pada saat bekerja pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, (3) masih ada sebagian pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja, (4) masih ada sebagian pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. (Yancomala, 2014).

Dalam lingkungan kerja di sekitar karyawan, lingkungan yang sehat akan mempengaruhi pekerjaan karyawan, memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan dengan benar, dan lingkungan kerja yang bersih akan menghasilkan rasa senang yang akan mempengaruhi semangat kerja dan tentunya mempengaruhi karyawan (Saripudin Jasman, 2017). Lingkungan kerja menurut (Mangkunegara, 2017) seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja dan pengaturan kerja individu dan kelompok. Lingkungan kerja menurut (Nabawi, 2019) segala sesuatu disekitar pekerja, baik fisik maupun non fisik, yang akan mempengaruhi tugas yang diberikan, dan merupakan lingkungan kerja yang kondusif yang akan mendorong dan akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Harjanti (2017) merupakan kondisi kerja yang memberikan suasana dan kondisi kerja yang nyaman bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan jatuh sakit, mudah menanggung tekanan, sulit berkonsentrasi dan menurunkan efisiensi kerja. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan didalam kantor maupun di luar kantor dan ketika lingkungan tersebut membuat seorang karyawan tidak nyaman memungkinkan itu dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan

dan begitupun sebaliknya ketika lingkungan didalam maupun diluar kantor membuat seorang karyawan tersebut nyaman itu akan menjadikan seorang karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Fenomena selanjutnya yang menyangkut kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar yaitu realisasi program kerja.

Tabel 1. 2
Data Realisasi Program Kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar Tahun 2022

No	Nama Bidang	Rencana Program Kerja	Realisasi Program
1	Sekretariat.	5 Kegiatan	5 Kegiatan
2	Bidang Industri Kerajinan Aneka dan Sandang.	1 Kegiatan	1 Kegiatan
3	Bidang Industri Logam Mesin, Elektronika, Telematika, dan Agro.	1 Kegiatan	1 Kegiatan
4	Bidang Perdagangan	3 Kegiatan	2 Kegiatan
5	Bidang Metrologi dan Tertib Niaga	1 Kegiatan	1 Kegiatan
6	UPT. Kemetrolagian	1 Kegiatan	1 Kegiatan

Sumber: Rencana Program Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan belum optimalnya kinerja dari pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. Target program kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar pada tahun 2022 mengalami fluktuasi, data tabel menunjukkan kinerja yang dihasilkan cukup baik namun belum maksimal. Belum optimalnya kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar terlihat pada tidak tercapainya beberapa target

program kerja yang telah direncanakan. Dimana program kerja dinas mengalami penurunan serta pencapaiannya yang kurang maksimal pada tahun 2022 maka dari itu, sumber daya manusia sangat berperan penting dalam memaksimalkan pencapaian target program kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar.

Fenomena penurunan target program kerja serta pencapaiannya yang masih belum maksimal diperkirakan disebabkan antara lain menurunnya komunikasi pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar karena kurangnya rasa kebersamaan kerjasama antar sesama rekan kerja serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas. Sehingga hal tersebut dapat berdampak pada pencapaian target kerja atau kinerja pegawai tersebut.

Penelitian terkait pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti. Namun dari penelitian tersebut masih terdapat *gap research* yang ditemukan. Zulaspan Tupti (2020) menyatakan bahwa secara simultan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Berbeda dengan penelitian Zulkifli (2020) menunjukkan bahwa secara parsial Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara simultan variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Anggreany Hustia (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan menurut Hotlin Siregar (2020) dalam penelitiannya menyatakan

bahwa secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Anton Gunadi (2019) menunjukkan bahwa disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Beby Silvy (2019) menyatakan bahwa secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Andini Dwi Saputri (2021) menyatakan bahwa hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial baik disiplin kerja maupun pemberian insentif masing-masing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, secara simultan disiplin kerja dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang sudah diperoleh dalam berbagai kegiatan perkuliahan terutama dalam komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

b. Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti yang akan datang, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi penelitian yang akan meneliti tentang komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Diharapkan dapat memberikan pengetahuan, sumber masukan untuk mengembangkan konsep tentang hal – hal yang mempengaruhi kinerja pegawai.

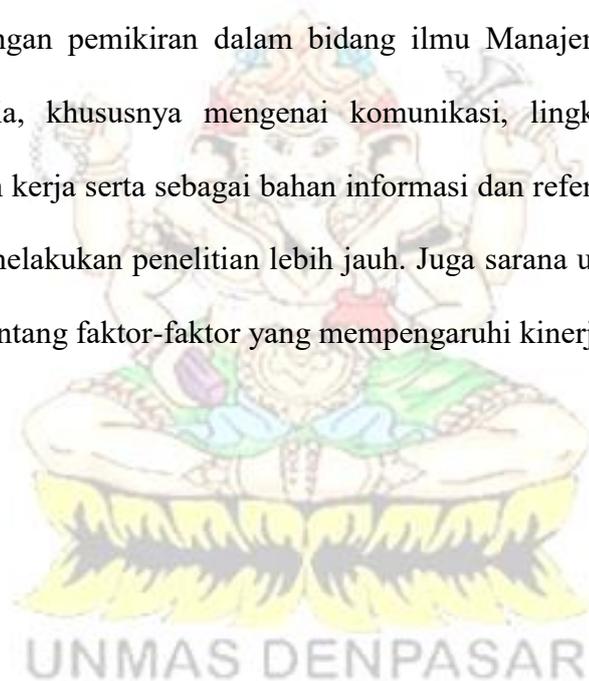
2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar untuk menentukan langkah dan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Universitas

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja serta sebagai bahan informasi dan refensi bagi pihak yang ingin melakukan penelitian lebih jauh. Juga sarana untuk membuktikan teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.





UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Goal Setting Theory*

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 dalam Mahennoko, 2017). 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 konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

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 karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya. 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 Ramandei (2009). 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. Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari oleh setiap manusia. Sebagai makhluk sosial, manusia dikodratkan untuk hidup bermasyarakat dan berinteraksi dengan manusia lainnya dengan berkomunikasi. Komunikasi merupakan hal yang riskan dalam sebuah perusahaan terutama untuk Manajemen perusahaan. Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi. Padahal komunikasi efektif bagi para atasan, paling tidak untuk dua alasan. Pertama, komunikasi adalah proses fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai. Kedua, komunikasi adalah diperuntukan bagi para manajer atau atasan mencurahkan sebagian besar proporsi waktu mereka. Komunikasi diperlukan agar pegawai mengetahui posisinya dalam perusahaan, jadi mekanisme komunikasi dapat membuat keterpaduan perilaku setiap pegawai dalam kelompoknya, agar mencapai satu tujuan.

Komunikasi merupakan hal yang riskan dalam sebuah perusahaan terutama untuk Manajemen perusahaan. Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi. Padahal komunikasi efektif bagi para atasan, paling tidak untuk dua alasan. Pertama, komunikasi adalah proses fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai. Kedua, komunikasi adalah diperuntukan bagi para atasan mencurahkan sebagian besar proporsi waktu mereka.

Menurut Didi Wandi (2019) komunikasi merupakan peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan dimana didalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Menurut Sofiah Nur Iradawaty (2022) komunikasi merupakan prasyarat bagi pencapaian tujuan organisasi agar komunikasi berjalan dengan efektif. Komunikasi yang baik akan begitu membantu dan mempengaruhi kinerja karyawan. Chalid Hisbullah (2019) komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antar individu atau kelompok melalui sistem yang layak, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Menurut Yuliana Fransiska (2020) menyimpulkan bahwa komunikasi dalam kehidupan organisasi, pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi. Melalui komunikasi maka dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat pegawai dapat bertindak dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri yang pada waktu bersamaan dapat mengembangkan semangat kerja para pegawai.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Corrie (2018), menyatakan ada 7 faktor-faktor yang bisa mempengaruhi terbentuknya komunikasi, yaitu:

1. Pengetahuan, dari tingkat pengetahuan seseorang, bisa menjadi salah satu faktor utama dalam komunikasi. Seseorang mampu menyampaikan isi pesan dengan mudah apabila seseorang tersebut memiliki pengetahuan yang luas. Seorang komunikator yang biasanya memiliki tingkat pengetahuan sangat tinggi, maka dia akan lebih mudah dalam memilih kata-kata (diksi) untuk menyampaikan informasi lebih baik secara verbal maupun nonverbal kepada komunikan.
2. Pertumbuhan bisa didapatkan dengan cara mempengaruhi pola pikir dari manusia. Sehingga ini akan menunjukkan bagaimana seorang komunikan bisa menyikapi informasi berdasarkan apa yang telah diberikan oleh komunikator dan bagaimana komunikator mampu menyampaikan informasi kepada komunikan.
3. Persepsi, merupakan cara seseorang dalam menggambarkan sesuatu atau menafsirkan beberapa informasi yang harus diolahnya untuk bisa dijadikan dalam sebuah pandangan. Pembentukan persepsi harus terjadi berdasarkan pengalaman, harapan, dan perhatian.
4. Peran dan hubungan, bisa memiliki pengaruh yang terbentuk dari proses komunikasi dan bergantung dari materi atau permasalahan yang akan disampaikan termasuk cara dalam menyampaikan informasi ataupun melalui teknik komunikasi.

5. Nilai dan budaya, menjadi pandangan yang dapat kita jadikan tolak ukur dalam komunikasi komunikasi (pantas atau tidak pantasnya) supaya komunikasi bisa terjalin dengan baik.
6. Emosi, merupakan bentuk reaksi dari seseorang ketika menghadapi suatu kejadian di waktu tertentu. Emosi seringkali bisa saja tidak dapat kita kendalikan oleh diri sendiri. Sehingga emosi mampu mempengaruhi proses terbentuknya komunikasi.
7. Kondisi fisik, kondisi fisik mempunyai suatu peranan yang sangat penting dalam hal berkomunikasi. Hal ini dikarenakan, semua indera yang kita miliki, mempunyai fungsi-fungsi tersendiri untuk kita gunakan didalam keberlangsungan suatu komunikasi.

Menurut Purwanti (2020), ada 8 faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

1. Perkembangan, merupakan cara berkomunikasi berdasarkan proses yang dialami oleh seseorang ketika masih kecil hingga dewasa dalam memahami cara komunikasi yang baik.
2. Persepsi, cara pandang seseorang terhadap suatu pesan yang diterimanya.
3. Emosi, perasaan yang muncul secara mendadak ketika berkomunikasi.
4. Jenis kelamin, cara memahami komunikasi yang sangat berbeda antara laki-laki dan perempuan.
5. Pengetahuan, sangat diperlukan untuk bisa membantu berkomunikasi dengan baik.

6. Peran dan hubungan, menjadi salah satu gaya komunikasi yang harus memiliki peran dan hubungan antara orang yang saling berkomunikasi.
7. Lingkungan, lingkungan yang nyaman akan membentuk interaksi komunikasi efektif.
8. Jarak, membantu dalam menimbulkan rasa yang aman ketika berkomunikasi dengan jarak yang jauh.

3. Indikator Komunikasi

Purwanto (2018) dalam melakukan komunikasi yang efektif ada beberapa indikator yang perlu dilakukan, diantaranya:

1. Persepsi

Komunikasi harus dapat memprediksi apakah pesan-pesan yang akan disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan. Audiens sebagai penerima pesan lalu akan mengantisipasi reaksi komunikator untuk menyusun pesan penyesuaian untuk menghindari kesalahfahaman dalam komunikasi tersebut.

2. Ketepatan

Secara umum audiens mempunyai suatu kerangka berfikir. Agar komunikasi yang dilakukan mencapai sasaran, maka seseorang perlu mengekspresikan sesuatu sesuai dengan apa yang ada dalam kerangka berfikir mereka, apabila hal itu diabaikan, maka yang muncul adalah miss communication.

3. Kredibilitas

Dalam berkomunikasi komunikator perlu memiliki suatu keyakinan bahwa para audiens adalah orang-orang yang dapat dipercaya.

Demikian juga sebaliknya, komunikator harus mempunyai suatu keyakinan akan inti pesan dan maksud yang ingin mereka sampaikan.

4. Pengendalian

Dalam berkomunikasi, audiens akan memberikan suatu reaksi atau tanggapan terhadap pesan yang disampaikan. Reaksi mereka dapat membuat komunikator tertawa, menangis, bertindak, mengubah pikiran, atau lemah lembut. Hal ini ditentukan oleh intensitas reaksi yang dilontarkan audiens terhadap apa yang disampaikan oleh komunikator. Sebaliknya reaksi audiens tergantung pada berhasil atau tidaknya komunikator mengendalikan audiensnya saat melakukan komunikasi.

5. Keharmonisan

Komunikator yang baik tentu akan selalu dapat menjaga hubungan yang baik dengan audiens sehingga komunikasi dapat berjalan lancar dan mencapai tujuannya.

Menurut Khaerul Umam (2018) komunikasi diartikan sebagai sebuah pembicaraan atau saling tukar menukar percakapan dan pendapat sehingga akan terjalin terus kebersamaan dan kekompakan. Khaerul Umam menyatakan bahwa indikator komunikasi yaitu:

1. Jelas

Komunikasi yang jelas akan membuat orang lain akan mengerti maksud yang dibicarakan.

2. Tepat

Komunikasi juga harus tepat jangan sampai berkomunikasi dengan orang lain memberikan informasi yang kurang tepat.

3. Konteks

Komunikasi yang baik harus berada didalam konteks pembahasan yang dibutuhkan.

4. Pengaluran

Alur komunikasi harus diatur jangan berkomunikasi secara cepat karena bisa membuat orang lain tidak memahami komunikasi yang dilakukan.

5. Kebudayaan

Komunikasi juga harus disesuaikan dengan budaya karyawan dengan menggunakan logat dan bahasa yang dimengerti keduanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pertukaran informasi antar individu atau kelompok agar mendisiplinkan kerja atau mempengaruhi perilaku individu atau kelompok.

2.1.3. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung, yang dapat memengaruhi dirinya dan

pekerjaannya saat bekerja. Menurut Effendy & Fitria (2019), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang ditempati. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau instansi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek-efek negatif seperti semangat kerja yang rendah dan kurang meningkatnya kinerja pada pegawai begitu pula apabila lingkungan kerja kondusif maka kinerja pegawai akan meningkat. Dengan menciptakan dan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan merasa lebih nyaman dan tentunya akan mempengaruhi kinerja para pegawai. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut: Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan

lain-lain. Sedangkan Menurut Enny (2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang meliputi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan pegawai

Menurut Manik dan Syafrina (2018) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
2. Temperature / suhu udara di tempat kerja
3. Sirkulasi udara di tempat kerja
4. Kebisingan di tempat kerja
5. Dekorasi di tempat kerja
6. Keamanan di tempat kerja

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat dan lebih sedikit membuat kesalahan dan mata para pegawai tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Purnami (2019) merumuskan bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja, cahaya yang kurang jelas dapat menghambat pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi kurang efisien.
2. Keadaan udara di tempat kerja, rasa sejuk selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
3. Fasilitas kerja, merupakan segala sesuatu dalam bentuk sarana dan prasarana yang terdapat di dalam perusahaan yang dapat digunakan dan dinikmati oleh karyawan.
4. Hubungan dengan rekan kerja, rekan kerja yang baik akan mendorong individu untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif serta mempunyai kepuasan dalam bekerja.
5. Keamanan di tempat kerja, perusahaan dapat memanfaatkan petugas keamanan serta dengan menggunakan kamera rekam disekitar lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara pegawai dengan sesama pegawai lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara pegawai dengan atasan terjalin dengan baik pula.

2.1.4. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Sehingga semakin tinggi disiplin karyawan dalam bekerja maka semakin baik pula hasil kerja atau kinerja yang dihasilkannya. Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Malayu Hasibuan (2019) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin sangat penting untuk perkembangan instansi karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk

mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi instansi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi besar/kecil Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.

2. Ada atau tidak adanya pemimpin teladan di perusahaan, pemimpin teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh karyawan/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.
5. Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan Karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.
6. Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan.

Menurut Hasibuan (2020: 43) terdapat beberapa faktor disiplin kerja yaitu, sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan yaitu tujuan yang akan dicapai harus jelas serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar bisa bekerja sungguh-sungguh disiplin

dalam pekerjaannya. Akan tetapi jika pekerjaan diluar kemampuannya atau jauh dari kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan terhadap menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas jasa

Balas jasa ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.

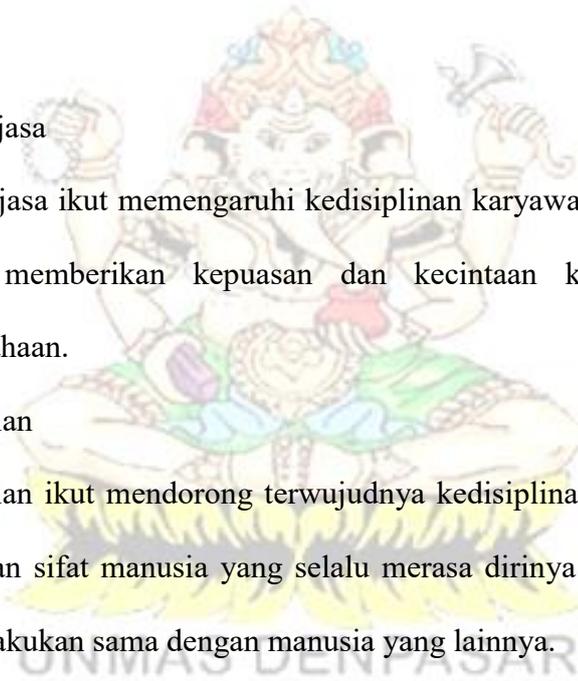
4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya.

5. Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi perilaku kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman



Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani lebih tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan itu menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2018) indikator dari disiplin kerja ada 5, yaitu:

1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

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

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menatati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Menurut Mangkunegara (2018) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
2. Ketepatan jam pulang ke rumah
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai.

Berdasarkan indikator diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja adalah standart untuk mengetahui keinginan perusahaan dalam penerapan pendisiplinan karyawan untuk menyelaraskan tujuan perusahaan dengan karyawan, menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kepatuhan karyawan untuk perusahaan.

2.1.5. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Chairunnisah (2021) adalah pegawai yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas. Sedangkan Kinerja menurut W Enny, (2019) adalah keterampilan yang sulit dan sangat penting dari seorang supervisor. Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja juga sering dikatakan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan yang akhirnya secara nyata dapat terlihat dari apa yang dihasilkan. Pada perusahaan, kinerja lebih tergantung pada kinerja individu tenaga kerja, agar dapat berhasil serta mencapai tujuan maka Perusahaan juga mempertimbangkan produktivitas, kualitas, dan pelayanan daripada seorang karyawan didalam perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kegiatan yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya dan memiliki keterampilan yang sulit dan sangat penting.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir (2021) faktor tersebut antara lain:

1. Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

3. Rancangan Kerja

Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

4. Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

5. Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

6. Kepemimpinan

Merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotanya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

7. Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

8. Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.

9. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal.

Menurut Kasmir (2018) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

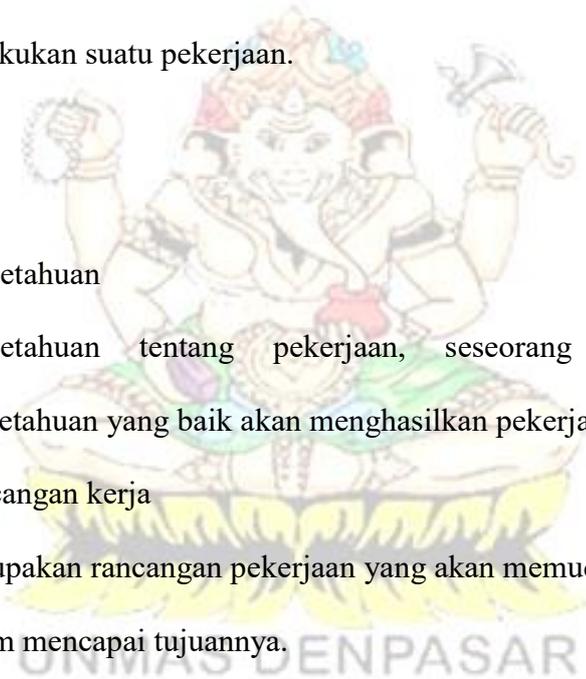
4. Kepribadian

Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Budaya organisasi



Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

8. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

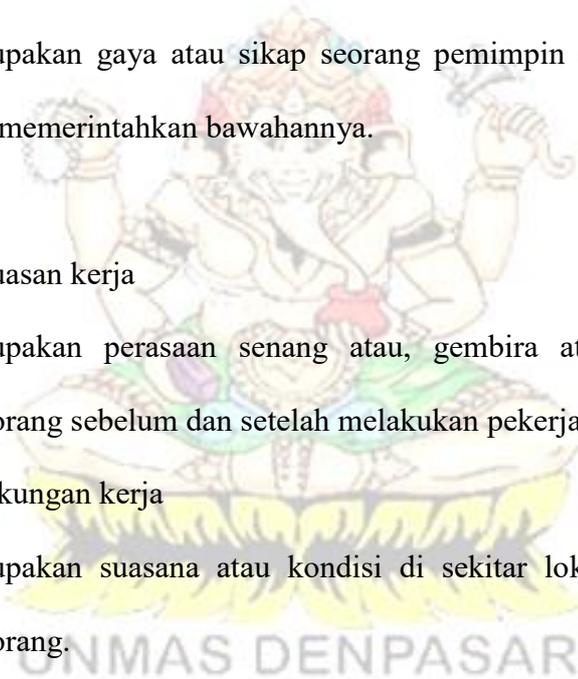
11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja



Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

3. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

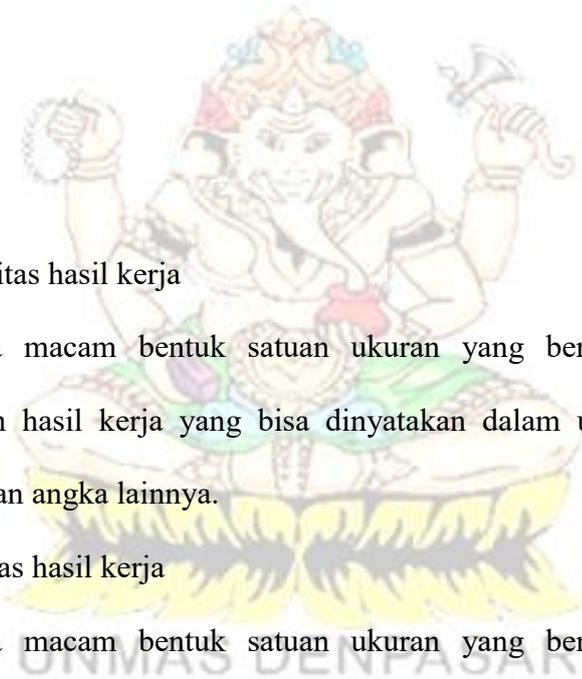
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.



5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Mangkunegara (2021) mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah

pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

2. Kuantitas Kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

3. Pelaksanaan Tugas

Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

4. Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang penulis uraikan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja adalah individu karyawan itu sendiri dengan melihat kemampuan, dan tujuan dari ia bekerja tetapi hal tersebut tidak terlepas dari pantauan perusahaan serta cara dari atasan untuk mendorong karyawan untuk menjadi lebih maju untuk mencapai tujuan daripada perusahaan tersebut

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Berikut dibawah ini beberapa penelitian terdahulu yang peneliti gunakan untuk bahan acuan di dalam membuat proposal ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Zackharia Rialmi (2020) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh bersama-sama atau secara simultan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Utama Metal Abadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk perbaikan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan komunikasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis random sampling menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 50 responden. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengaruh komunikasi sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian, dengan perbedaan objek penelitian, dimana penelitian sekarang akan meneliti di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Novia Anggita Rahmawati (2021) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Arumanis Haji

Ardi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM Arumanis Haji Ardi. Penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis random insidental dari karyawan yang bekerja di UMKM Arumanis Haji Ardi dengan populasi berjumlah sebanyak 80 karyawan. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menganalisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian yang diteliti serta lokasi penelitian yang berbeda.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Hakim Fachrez (2021) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu menunjukkan bahwa hasil penelitian ini dengan uji analysis path mengetahui pengaruh langsung terbukti bahwa Komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi, Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi, Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja, Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pada unit Safety, Risk, and Quality Control di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis sampling jenuh dengan sampel sebanyak 42 orang. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membuktikan pengaruh komunikasi, dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan yang sebelumnya adalah variabel motivasi tidak dianalisis dalam penelitian ini, objek penelitian yang diteliti serta analisis yang digunakan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Eci Nur Viviana & Haryani (2018) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Karisma Semarang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Karisma Semarang. Pengambilan sampel pada penelitian sebelumnya menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 52 responden. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menganalisis pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Anton Gunadi (2019) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal Di Yogyakarta menunjukkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) di Yogyakarta. Komunikasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada

Waroeng Spesial Sambal (SS) di Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan sebanyak 77 responden. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Bayu Rama Laksono & Acynthia Ayu Wilasittha (2021) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samaco. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi, lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai positif dari lingkungan kerja bisa menunjang peningkatan kinerja karyawan selain itu ada nilai positif dari komunikasi menandakan ke efektifan yang dimiliki perusahaan telah dimanfaatkan untuk kegiatan perusahaan dengan baik dan ada nilai positif dari motivasi mengindikasikan performa yang baik dalam sebuah perusahaan. Penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, hipotesis uji t dan uji F dengan sampel sebanyak 75 responden. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Bayu Rama Laksono & Acynthia Ayu Wilasittha (2021) dengan penelitian yang sedang dilaksanakan ini adalah lokasi penelitian, penelitian sekarang akan meneliti di tahun 2022.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Ilman & Iwan Purnomo Adi (2020) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Honda Prospect Motor Pasuruan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan

bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan Insentif terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan data pada penelitian sebelumnya yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan sebanyak 20 responden. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membuktikan variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah tidak menggunakan variabel insentif.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Anggreany Hustia (2020) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Dimasa Pandemi di PT. CS2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemic. Teknik pengambilan data pada penelitian sebelumnya yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan sebanyak 20 responden. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membuktikan variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah tidak menggunakan variabel motivasi kerja , objek penelitian yang diteliti dan lokasi penelitian.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Erni Sukmawati, Sri Langgeng Ratnasari dan Zulkifli (2020) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, dan Karakteristik

Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam. Menunjukkan bahwa secara parsial Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara simultan variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah tidak menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Etos Kerja dan Karakteristik Individu. Teknik pengambilan data pada penelitian sebelumnya yaitu menggunakan teknik analisis sampling jenuh dengan sampel sebanyak 52 responden.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Ronal Donra Sihaloho & Hotlin Siregar (2019) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat mengenai lingkungan kerja yang nyaman, maka akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis sampling jenuh dengan sampel sebanyak 52 responden. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi (2019) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. 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. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian sebelumnya yaitu menggunakan rumus regresi linier berganda dengan sampel 81 responden. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan yang sebelumnya adalah variabel kepuasan kerja dan beban kerja tidak dianalisis dalam penelitian ini, objek penelitian yang diteliti serta analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi berganda.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Henny Novriani Gultom,dkk (2021) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh bersama – sama atau secara simultan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. Penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 33 orang responden. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan antara penelitian ini dengan

penelitian sebelumnya adalah objek penelitian yang diteliti serta lokasi penelitian yang berbeda.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Jasman Saripuddin Hasibuan dan Beby Silvy (2019) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya-Binjai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya-Binjai. Penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis sampel jenuh. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel motivasi kerja tidak dianalisis dalam penelitian ini.
14. Penelitian yang dilakukan oleh Didi Wandi,dkk (2019) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPBD Provinsi Banten. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik regresi linier sederhana menggunakan bantuan SPSS dengan sampel yang digunakan berjumlah 83 responden pegawai BPBD Provinsi Banten baik yang berstatus PNS,Non PNS dan Satgas. Persamaan antara penelitian ini dengan

penelitian sebelumnya adalah sama-sama menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu objek penelitian serta analisis yang digunakan.

15. Penelitian yang dilakukan oleh Nunu Nurjaya (2021) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona baik secara parsial maupun simultan. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian sebelumnya yaitu teknik sampling jenuh sebanyak 88 responden. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama membuktikan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu tahun penelitian, tempat penelitian dan pada penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi kerja.