

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi seperti ini perusahaan-perusahaan dituntut untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan baik perusahaan berskala besar maupun kecil. Dalam perusahaan berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha. Peran sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Suksesnya sebuah perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang optimal pada perusahaan, sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai. Kinerja karyawan yang rendah akan membawa dampak yang rendah juga ke dalam perusahaan, sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan sulit dicapai.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.

Menurut Simamora (1995:327), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

CV. Pusaka Bali Persada adalah perusahaan yang bergerak dalam hal produksi kopi dengan merek “Bali Coffee Banyuatis”. CV. Pusaka Bali Persada mempunyai 2 cabang perusahaan yang tersebar di wilayah Bali antara lain yaitu Denpasar dan Singaraja. CV. Pusaka Bali Persada yang memiliki lebih dari 200 karyawan yang tersebar di 2 cabang tersebut mengalami penurunan kinerja pada tahun 2020 lalu. Berdasarkan wawancara yang dilalukan oleh 10 orang karyawan CV. Pusaka Bali Persada, terdapat 7 karyawan yang menyatakan bahwa terdapat permasalahan yaitu target perusahaan yang belum tercapai sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Selain itu berdasarkan data yang diperoleh dari bagian keuangan CV. Pusaka Bali Persada, kinerja perusahaan mengalami penurunan yang dapat dilihat dari penurunan jumlah penjualan hasil penjualan dalam 1 tahun terakhir.

Berikut data hasil target perusahaan CV. Pusaka Bali Persada pada tahun 2020:

Table 1.1
Table Target Realisasi Penjualan di CV. Pusaka Bali Persada
Tahun 2020

Bulan	Realisasi	Pendapatan	Persentase
Januari	2.000.000.000	1.077.320.540	53,86
Februari	2.000.000.000	1.275.856.059	63,8
Maret	2.000.000.000	1.096.462.490	54,82
April	2.000.000.000	1.121.303.826	56,06
Mei	2.000.000.000	1.448.960.088	72,44
Juni	2.000.000.000	922.878.777	46,14
Juli	2.000.000.000	872.025.332	43,6
Agustus	2.000.000.000	1.110.565.788	55,52
September	2.000.000.000	925.816.997	46,29
Oktober	2.000.000.000	955.282.219	47,76
November	2.000.000.000	893.439.302	44,67
Desember	2.000.000.000	828.785.166	41,43
Jumlah			626,39
Rata-rata			52,19

Sumber CV. Pusaka Bali Persada

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa capaian penjualan CV. Pusaka Bali Persada mengalami pasang surut dari bulan Januari - Desember. Rata-rata capaian penjualan dari bulan Januari ke Desember adalah 52,19%. Di bulan Januari ke Mei capaian penjualan mengalami kenaikan dari 53,86% menjadi 72,44%. Setelah itu mengalami penurunan kembali di bulan Juli sebesar 43,6%, naik kembali sebesar 55,52% lalu mengalami penurunan sampai Desember sebesar 41,43%. Hal ini menunjukkan terjadinya penurunan dari bulan 1-12 sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun sehingga pihak perusahaan harus memberikan perhatian lebih khusus lagi agar target yang diinginkan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Siagan (2002), salah satu faktor kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan

untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya dan itu juga berpengaruh bagi kinerja karyawan. Untuk mampu memilih SDM yang berkualitas dan sesuai kualifikasi perusahaan, diperlukan adanya pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Setiap aktivitas MSDM membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan apa yang tidak. Dalam sebuah lingkungan dimana tantangan angkatan kerja terus berubah, hukum berubah, dan kebutuhan-kebutuhan dari pemberi kerja juga berubah maka MSDM harus terus berubah dan berkembang. Konsep yang mendasarinya bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Salah satunya dengan memperhatikan kedisiplinan saat kerja.

Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menjalankan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Para ahli mendefinisikan tentang pengertian disiplin kerja. Menurut Handoko dalam Hamali (2016:213) disiplin adalah kegiatan untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk

secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan -aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan 10 orang karyawan CV. Pusaka Bali Persada, terdapat 7 karyawan yang menyatakan bahwa terdapat permasalahan mengenai kehadiran karyawan saat bekerja, karena karyawan yang tidak hadir tanpa memberitahukan kepada karyawan lain menyebabkan turunya kinerja karyawan. Karena ketidaktepatan waktu dalam bekerja itu menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Berikut data absensi karyawan CV. Pusaka Bali Persada pada tahun 2020:

Tabel 1.2
Tingkat Absensi
Pada CV. Pusaka Bali Persada Cabang Denpasar
Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Karyawan Terlambat	Persentase
	(Orang)	(Hari)	(Hari)	(Hari)	(%)
1	2	3	4=2x3	5	6=5/4x100%
Januari	39	25	975	28	2,87
Februari	39	21	819	30	3,66
Maret	39	25	975	34	3,48
April	39	25	975	29	2,97
Mei	39	21	819	26	3,17
Juni	39	25	975	29	2,79
Juli	39	24	936	31	3,31
Aguatus	39	24	936	30	3,2
September	39	22	858	35	4,07
Oktober	39	26	1.014	33	3,25
November	39	25	975	28	2,87
Desember	39	26	1.014	37	3,64
Jumlah					39,28
Rata-rata					3,27

Sumber CV. Pusaka Bali Perasada

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan tingkat absensi karyawan rata-rata 3,27%, sedangkan tingkat absensi yang di tolerir oleh pimpinan perusahaan adalah 2%. Menurut Flippo (2001:281), 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 perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi di CV. Pusaka Bali Persada tergolong tinggi, hal ini menjadikan turunnya kinerja karyawan, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan kurangnya kinerja karyawan.

Hal ini juga di dukung oleh penelitian Suanto (2019), Jeli dan Reza (2017), Ali (2017), Jasmin & Beby (2019) dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena disiplin kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suriati (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga pekerjaan akan dicapai secara maksimal. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Nuraini, 2013). Lingkungan kerja adalah serangkaian

kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan kegiatan di dalam perusahaan. Ketidaksiuaian lingkungan kerja di setiap perusahaan dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, hal tersebut dapat membuat para karyawan tidak berkerja secara efektif dan efisien (Stewart, 2009 dalam (Hidayat & Cavorina, 2017).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan (Alex, 1982:183). Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah suasana atau lingkungan kerja dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta suasana atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja karyawan secara maksimal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi suasana atau lingkungan kerja antara lain kebersihan lingkungan, kebisingan, penerangan, siklus udara, dll.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh 10 karyawan di CV. Pusaka Bali Persada, terdapat 6 karyawan yang menyatakan bahwa terdapat permasalahan yaitu hubungan dengan rekan kerja yang kurang harmonis menyebabkan konflik dalam pekerjaan sehingga kinerja karyawan menurun.

Hal ini didukung oleh penelitian Ferawati (2017), Sunarsi, Wijoyo, Prasada, dan Andi (2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Mauledy (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang maka peneliti melakukan penelitian di CV. Pusaka Bali Persada dengan alamat Jl. Laksamana VI No. 17, Sumerta Kelod, Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80239 karena dalam kehidupan sehari-harinya sebagai salah satu perusahaan yang banyak melibatkan sumber daya manusia, terjadi aktivitas yang melibatkan karyawan dengan karyawan, karyawan dengan pemimpin perusahaan. Dan berdasarkan masalah yang telah diuraikan, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan atau perusahaan lainnya dalam mengambil suatu kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan juga penelitian ini diharapkan memberi informasi dan dapat memperluas gambaran dalam penelitian skripsi. Bisa menjadi studi pembandingan maupun penunjang dalam penelitian selanjutnya.

- 2) Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam memberikan sumbangan pemikiran untuk permasalahan yang berhubungan dengan topik peneliti dan menjadi bacaan yang bermanfaat bagi pembaca untuk memperbaiki, memecahkan masalah dan mencari solusi bagi pemecahan masalah yang ditemukan pada peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal Setting Theory atau teori penetapan tujuan awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke pada akhir tahun 1960. Dia menemukan bahwa tujuan spesifik dan sulit menyebabkan kinerja tugas lebih baik dari tujuan yang mudah. *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, 2011). 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. 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. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). 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. Tuntutan akuntabilitas atas lembaga-lembaga publik, pemerintah daerah wajib menyampaikan pertanggungjawaban keberhasilan ataupun kegagalan yang dialami instansi harus dipublikasikan melalui laporan keuangan yang transparan dan akuntabel. Dengan pendekatan *goal setting theory*, laporan keuangan pemerintah daerah diasumsikan sebagai tujuan pemerintah daerah, sedangkan variabel lingkungan yang baik, SAP dan kualitas aparatur adalah sebagai faktor penentu. Jika faktor-faktor ini secara baik diterapkan di instansi maka tujuan pemerintah daerah akan tercapai.

2.1.2 Disiplin Kerja (X1)

1) Penegertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan

mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2013:193). Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Anoraga (2009:46), disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai.

2) Faktor Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2002), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

a) Tujuan dan kemampuan

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

b) Kepemimpinan

Pimpinan harus memberi contoh perilaku yang baik agar bisa dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Jika pemimpin mengartikan kedisiplinan kepada bawahannya maka pemimpinpun harus mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada karyawannya

c) Balas jasa

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

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan.

Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f) **Ketegasan**

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

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

g) **Sangsi**

Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

3) Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005), disiplin kerja memiliki lima indikator sebagai berikut:

- a) **Kehadiran.** Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b) **Ketaatan terhadap peraturan kerja.** Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

- c) Ketaatan terhadap standar kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e) Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.3 Lingkungan Kerja (X2)

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. 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. Menurut Danang (2012, p.43), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar

para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jika baik tidaknya suatu lingkungan kerja para karyawan secara definisi dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap para karyawan yang berada di suatu lingkungan kerja. Nitisemito dalam Sugiyarti (2012) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Menurut Mangkunegara dalam Dhermawan (2012) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karywan 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 bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2) Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011, p.26), menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan

baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- (1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- (2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, keamanan dan lain-lain.

b) **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Instansi hendaknya dapat menciptakan kondisi yang mendukung hubungan atau kerjasama antara atasan dan bawahan ataupun hubungan sesama rekan kerja. Kondisi yang hendaknya diciptakan tersebut adalah suasana kekeluargaan dan komunikasi yang baik.

c) **Indikator-indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini akan diukur dengan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992) yaitu sebagai berikut:

a) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996).

b) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu perusahaan adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

c) Hubungan bawahan dengan pemimpin

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

d) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan (Y)

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Maka dalam hal ini dinyatakan kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan, maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawannya berjalan dengan baik tanpa kendala. Kinerja memiliki beberapa pengertian sendiri-sendiri, pengertian kinerja tersebut menurut beberapa para ahli yaitu sebagai berikut :

- a) Menurut Griffin dalam Sinambela (2016: p.481), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.
- b) Menurut Hadari dalam Maulana (2015), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.
- c) Menurut Ilyas dalam Wibasuri (2011), mengatakan bahwa kinerja merupakan penampilan hasil kerja dosen baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok.
- d) Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2014: p.270), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tentu atau kegiatan - kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu .

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok dalam melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya yang sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

2) Faktor-faktor Kinerja Karyawan

a) Menurut Robbins dalam Maulana (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain :

- (1) Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- (2) Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- (3) Komitmen
- (4) Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- (5) Motivasi.

b) Menurut Prawirosentono dalam Damayanti (2013), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sanagat baik dan berkualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Daimna Penilaian kinerja adalah suatu

proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

3) Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Prawisentono dalam Murty (2012) berpendapat bahwa, “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan”. Disamping itu penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut akan menambah motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi, karena masing-masing dapat bekerja lebih baik dan benar sesuai dengan tanggung jawabnya.

4) Tujuan dan Sasaran Kinerja

Menurut Wibowo dalam Sinambela (2016: p.503), Tujuan dan Sasaran Kinerja disusun bersumber pada visi, misi, dan rancangan strategi suatu perusahaan.

a) Tujuan kinerja

Menurut Costello dalam Sinambela (2016: p.504), tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah keatas. Diawali dengan membangun visi dan misi perusahaan yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang perusahaan.

(1) Pengertian Tujuan

Menurut Wibowo dalam Sinambela (2016: p.505), mengatakan pada dasarnya tujuan adalah sesuatu yang diinginkan dan ditetapkan untuk dicapai. Tujuan didefinisikan sebagai apa yang diharapkan untuk di capai oleh suatu perusahaan, fungsi, departemen, dan individu dalam suatu periode waktu tertentu.

(2) Tingkatan Tujuan

Menurut Wibowo dalam Sinambela (2016: p.505), mengatakan tujuan ditingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian jenjang di atasnya.

(3) Integrasi Tujuan

Menurut Wibowo dalam Sinambela (2016: p.506), mengemukakan integrasi dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang peduli terhadap tujuan organisasi atau fungsional.

(4) Tujuan Memfasilitas kinerja

Menurut Barton dan Martin dalam Sinambela (2016: p.508), mengatakan bahwa terdapat empat komponen yang perlu dipertimbangkan dalam memfasilitasi pencapaian kinerja, yaitu

muatan tujuannya, komitmen pada tujuan, perilaku kerja dan umpan balik.

5) Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a) Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

c) Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai perbandingan dalam penyusunan skripsi ini digunakan beberapa skripsi sejenis :

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Jeli dan Reza (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat”, hasil Dari hasil uji hipotesis, dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu dimana $t_{hitung} = 10,770 > t_{tabel} = 2,023$.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Ali (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kraywan pada

PT.Prtamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makasar” hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika disiplin kerja dan kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Jasman & Beby (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja 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 pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Andrew, Lotje dan Victor (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado”, hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Septiano (2010) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada ”, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak. Serta variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak. Namun demikian, stres kerja yang berada pada tingkat rendah sampai sedang akan menciptakan kinerja karyawan yang baik dan akan memperburuk karyawan jika dalam tempo waktu yang sangat lama dan berlebihan.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Indo Persada, Surabaya”, hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi, Wijoyo, Prasada, dan Andi (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Mentari Persada di Jakarta”, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,431 + 0,876X$, dan nilai korelasi 0,789 atau kuat dengan determinasi 62,2%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Suriati (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan”, hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai probabilitas lebih besar dari sig ($0,096 > 0,05$) serta variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai probabilitas lebih kecil dari sig ($0,003 < 0,05$). Variabel motivasi berpengaruh positif dan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ciomas Aditawa Medan, dimana nilai probabilitas lebih besar dari sig ($0,514 > 0,05$).
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Mauledy (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh”, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Secara simultan lingkungan kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Besarnya sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan PT Cassia Coop Sungai Penuh adalah sebesar 46,4% sedangkan sisanya 53,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

10) Penelitian yang dilakukan oleh Setyani (2014) dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali”, hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$. Kedua motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$. Ketiga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,828 > 0,05$. Keempat budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,025$.

