

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini, perusahaan yang tidak memenuhi tuntutan pelanggan dengan mutu produk yang istimewa mungkin akan terhempas dari percaturan dunia bisnis. Perusahaan-perusahaan yang aktif mengejar kualitas pastilah akan memenuhi pertumbuhan yang sehat di masa depan. Oleh karena itu perusahaan harus siap menghadapi tekanan-tekanan untuk berubah, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam persaingan bisnis saat ini dan akan datang. Hal tersebut harus ditanggapi oleh manajemen yang dituntut untuk menyediakan kinerja yang lebih baik sekaligus meningkatkan dan mempertahankan kualitas, serta daya saing untuk menghadapi tekanan selanjutnya. Kualitas sumber daya manusia berkompeten merupakan pokok dari keberhasilan perusahaan, namun faktor organisasi dan lingkungan juga memberikan pengaruh besar bagi karyawan dalam proses bekerja.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dan fungsi yang penting dalam setiap organisasi karena dengan fungsi tersebut organisasi akan lebih baik dalam mengelola, mengatur, serta memanfaatkan sumber daya manusianya agar dapat berfungsi secara maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan harapan yang diinginkan (Asnawi, 2015). Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan

manajemen yang mengelola ini lebih dikenal dengan sebutan manajemen kinerja.

Dengan demikian dapat dikatakan sukses atau tidaknya suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawan dalam organisasi, maka untuk mencapai keberhasilan organisasi, perusahaan harus mampu untuk meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik yang kondusif serta disiplin karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara nyata berupa kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai norma maupun etika. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

Kepuasan kerja dimana kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan karena jika karyawan

merasa puas maka yang merasa untung adalah perusahaannya itu sendiri. Dan hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari perusahaan. Selain itu karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreatifitas yang tinggi. Menurut Wibowo (2010) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Devi dan diana (2009) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja cenderung lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Namun hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristine (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, karyawan kurang puas dengan pengambilan keputusan yang diambil perusahaan yang meningkatkan beban kerja untuk mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal.

Lingkungan kerja fisik adalah persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja fisik, hal ini berpotensi menimbulkan kecemasan (Sahlan, 2015). Perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik di dalam maupun di luar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan tugas-tugas yang dijalankan. Penting untuk di perhatikan oleh

manajemen. Meskipun lingkungan kerja fisik tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja fisik yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kerja. Sebaliknya lingkungan kerja fisik yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Hal ini dipertegas oleh hasil penelitian dari Darmawan (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik. Ada beberapa pendapat para ahli tentang pengertian disiplin kerja. Menurut Mahyanaila (2016) bahwa disiplin adalah prosedur. Sedangkan menurut Darmaan (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Bonar (2018) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pamatang Siantar. Penelitian yang dilakukan Sasilia (2018) menunjukkan bahwa

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung merupakan sebuah pabrik cokelat pertama di dunia di jantung Bali. POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung mulai membuat cokelat pada tahun 2010 dengan tujuan memproduksi cokelat artisanal premium yang diperdagangkan langsung di tempat kakao ditanam. Selama dekade terakhir perusahaan POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung telah berkembang dari gubuk kecil beratap jerami menjadi pabrik kelas dunia dengan mesin Eropa *modern* dan sistem manajemen keamanan pangan internasional yang menghasilkan beberapa cokelat terbaik di dunia. Di era globalisasi ini, sebagai penyedia produk untuk konsumen, POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan juga perlu meningkatkan kinerja karyawannya untuk bisa meningkatkan kualitas dan daya bersaing dengan kompetitor lainnya, sehingga untuk kedepannya perusahaan dapat mencapai keberhasilan yang diinginkan. Namun dalam hal ini, masih ada ketimpangan yang berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

Di dalam perusahaan POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung, penulis menemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan observasi dan wawancara terhadap salah satu pimpinan dan karyawan, penulis menemukan adanya pencapaian target penjualan yang belum optimal Berikut data pencapaian

penjualan POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung dari bulan Januari sampai Desember 2021 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Laporan Target Dan Pencapaian Penjualan POD Bali *Chocolate Factory* Di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung
Bulan Januari – Desember 2022

Bulan	Target	Pencapaian	%Pencapaian
Januari	64.000.000	62.100.000	98,1%
Februari	85.800.000	82.750.000	97,5%
Maret	64.450.000	63.465.000	98,7%
April	58.665.000	45.759.000	78,1%
Mei	77.835.000	74.780.000	97,5%
Juni	63.600.000	60.100.000	98,3%
Juli	60.950.000	48.160.000	79,1%
Agustus	67.250.000	65.250.000	98,0%
September	69.200.000	69.300.000	100%
Oktober	63.700.000	61.280.000	98,3%
November	69.000.000	67.800.000	98,1%
Desember	58.300.000	56.070.000	97,5%

Sumber : Laporan Penjualan POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung

Dari data Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan penjualan pada perusahaan POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung, di mana penurunan penjualan ini terjadi pada bulan April dan Juli , dan pada bulan April dan Juli perusahaan tidak mencapai target penjualan yaitu di mana penjualan hanya mencapai 78,1% di bulan April sedangkan dibulan juli hanya mencapai 79,1% , sedangkan penjualan yang harus dicapai minimal 80,0% dari target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari data di atas terlihat bahwa kinerja karyawan pada perusahaan POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung masih belum optimal.

Permasalahan dari *survey* yang ditemukan data jumlah *turnover* karyawan POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung pada tahun 2020- 2022 :

Tabel 1. 2
Data *Turnover* Karyawan POD Bali *Chocolate Factory*
di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung

(a) Tahun	(b) Jumlah karyawan awal	(c) Jumlah karyawan akhir	(d) Rata-rata jumlah karyawan	(e) Karyawan keluar	(f) Karyawan masuk	(g) Persentase <i>Turnover</i> (karyawan keluar)
			(b) + (c) : (b)			(e) : (d) × 100%
2020	72	59	72	13	21	18%
2021	80	71	80	9	-	11%
2022	71	60	71	11	10	15%

Sumber: Data *Turnover* Karyawan POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung

Dalam data pada tabel 1.2, diketahui bahwa terjadi peningkatan karyawan yang keluar pada periode tahun 2020-2022 dan menjadi puncak tahun tertinggi karyawan yang keluar pada tahun 2020 dengan persentase sebesar 18%. Artinya karyawan yang telah bergabung bersama perusahaan memiliki komitmen organisasi yang cukup rendah untuk tetap bertahan pada perusahaan.

Permasalahan yang terkait dengan sumber daya manusia masih saja terjadi di POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung. Permasalahan tersebut meliputi kurangnya kinerja dimana dalam mengerjakan tugas-tugas sebagian karyawan dalam menyelesaikan tugas selalu mengalami keterlambatan dalam menyelesaikannya atau melewati batas waktu yang di tentukan dan juga permasalahan yang terjadi tentang kinerja di POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten

Badung masih banyaknya keluhan-keluhan dari orang-orang yang sering berurusan dikarenakan ada sebagian kinerja karyawan yang belum profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian sehingga banyak yang merasa tidak puas atau hasil kinerja yang diberikan dari karyawan tersebut belum optimal sebagaimana mestinya yang diharapkan.

Fenomena yang berkaitan tentang lingkungan kerja fisik, berdasarkan pengamatan observasi yang dilakukan pada dasarnya lingkungan kerja fisik Di POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung masih memerlukan banyak pembenahan, karena masih kurang memperhatikan keadaan lingkungan berbentuk fisik pada ruang kerja seperti, pengaturan suhu udara di dalam ruang kerja masih kurang baik meskipun dilengkapi fasilitas pendingin. Seringkali pendingin ruangan dalam hal AC (*air conditioner*) tidak mampu bekerja dengan baik, ventilasi udara pada ruangan kerja tidak berfungsi dengan baik sehingga kurangnya sirkulasi udara pada ruang kerja menimbulkan rasa panas pada saat karyawan bekerja, dan suasana kerja yang kurang kondusif, beberapa di temukan meja, kursi dan lemari karyawan rusak, hal ini mengganggu kenyamanan karyawan.

Karyawan yang bekerja di POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung memerlukan lingkungan kerja fisik yang mendukung kinerjanya karena lingkungan kerja fisik akan membawa dampak positif bagi orang-orang yang berada didalamnya. Dimana manfaat lingkungan kerja fisik bagi karyawan POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung pertama meliputi kesesuaian pengaturan

dan tata letak peralatan kerja hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung. Kedua meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatannya hasil kerja karyawan. ketiga penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para karyawan dalam bekerja. Sirkulasi udara suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya. Salah satu upaya menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan.

Tingkat disiplin kerja karyawan pada POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung dapat dilihat dari tingkat absensinya. Pada tabel 1.3, penulis dapat menjelaskan bahwa absensi karyawan di tahun 2022 mengalami fluktuatif dimana diketahui bahwa dari keseluruhan karyawan tersebut pada tiap bulannya masih dijumpai adanya karyawan yang tidak hadir pada hari kerja, hal ini menandakan masih kurangnya disiplin kerja karyawan POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung. Berikut dapat ditampilkan daftar absensi karyawan POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung.

Tabel 1.3
Tingkat Absensi karyawan POD Bali *Chocolate Factory*
Di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung
Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja Perbulan (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seluruhnya (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	D	$e = c \times d$	F	$g = f/e \times 100 \%$
1	Januari	60	25	1.500	53	3,53%
2	Februari	60	23	1.380	49	3,55%
3	Maret	60	23	1.380	56	4,05%
4	April	60	24	1.440	52	3,61%
5	Mei	60	23	1.380	54	3,91%
6	Juni	60	22	1.320	46	3,48%
Total			140	8.400	310	22,13%
Rata-rata						3,68%

Sumber: POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung (2022)

Berdasarkan Tabel 1.3, dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung pada tahun 2022 cenderung rendah dimana rata-rata persentase sebesar 3.68 %. Menurut Mudiarta dalam Yasa (2019) tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3 persen, diatas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi. Hal ini mengindikasikan adanya gejala-gejala kecenderungan penurunan kinerja kerja karyawan seperti kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya dimana kurang tertibnya karyawan dalam menggunakan jam kerja. Untuk itu organisasi perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan sehingga terciptanya kedisiplinan yang baik yaitu disiplin diri, disiplin yang timbul dari dalam diri tanpa adanya paksaan sehingga dapat menerima pekerjaan yang diberikan kepadanya tanpa paksaan karena sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja menjadi masalah yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada POD Bali *Chocolate Factory* Di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung ”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung?
- 2) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada POD Bali *Chocolate Factory* di Desa Werdi Bhuana Kabupaten Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini akan dapat memberikan manfaat atau kegunaan antara lain sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan bermanfaat bagi perkembangan teori ekonomi khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan kerpuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi organisasi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran untuk menentukan langkah dalam pengembangan di perusahaan di masa yang akan datang dan dapat dipergunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh pimpinan, khususnya terkait kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, kinerja karyawan.

b) Bagi Mahasiswa

Untuk memberikan sumbangan pemikiran yang diperoleh selama perkuliahan dan sekaligus dalam penelitian tersebut, mengenai suatu tahapan di dalam penelitian tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah *goal setting theory*. *Goal setting theory* merupakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke dan Lathan pada tahun (1968) dalam (Faqih, 2018). *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan karyawan dalam mencapai kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kepuasan

kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuan.

2.2 Kinerja karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja karyawan

Pada dasarnya bahwa seorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh suatu kesuksesan terhadap apa yang di kerjakan menurut As'ad (2001:63), menurut Torang (2012:118), kinerja adalah kuantintas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok atau fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur kriteria dan ukuran telah di tetapkan atau berlaku dalam organisasi. Prawirosentono dalam Sinambela (2012: 5), kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Secara kualitas maupun kuantintas kinerja merupakan hasil kerja yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan atau di bebankan kepadanya.

2.2.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Artana (2012 : 8), hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan yaitu:

- 1) Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 2) Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.
- 4) Kesetiaan yaitu ketaatan karyawan terhadap pekerjaannya dan jabatannya dalam perusahaan. Kesetiaan karyawan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.
- 5) Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 6) Kemampuan beradaptasi yaitu kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan juga pekerjaannya.
- 7) Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal inisiatif karyawan maka organisasi akan kehilangan energy atau daya dorong untuk maju.
- 8) Kemandirian yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sendiri.

- 9) Kreatifitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2010:20), kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah \:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: mengetahui, keterampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan tim leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan, eksternal dan internal.

2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:206), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6) Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Robbins (2018) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan Handoko (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Teori tentang kepuasan kerja menurut Rivai (2016) adalah:

1) Teori ketidak sesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang

tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2) Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dan pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.

3) Teori dua faktor (*two factor theory*)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan

promosi. Terpenuhiya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhiya faktro ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Dissatisfies (*hygiene factors*) adalah faktor- faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas Namun, jika besarnya faktor ini menadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.3.2 Faktor – Faktor Penentu Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 1996:181-182):

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan

mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

4) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori kesesuaian kepribadian-pekerjaan Holland (1989), menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang

karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator - indikator yang dikembangkan oleh Anthony dan Afandi (2018) yang meliputi antara lain :

- 1) Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
- 2) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
- 4) Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.
- 5) Kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2.4 Lingkungan Kerja Fisik

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Gie (2007: 212) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna, udara dan suara. Lebih lanjut lagi lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang

terdapat disekitar tempat pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Maka disini dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fisik dapat menunjang kinerja karyawan ke arah yang lebih tinggi karena kenyamanan karyawan dalam bekerja merupakan salah satu faktor penentu pencapaian kinerja karyawan. Sedarmayanti (2018:26), menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik yang langsung berhubungan sama karyawan (seperti computer, kursi, meja dan sebagainya)
- 2) Lingkungan umum/perantara merupakan lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi karyawan misalnya temperature kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, bau tidak sedap, warna dinding dan lain-lain.

2.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja ada dua yaitu:

- 1) 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 tidak langsung

- 2) Lingkungan Kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun

hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Setiap organisasi tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilannya ada beberapa faktor yang berkaitan lingkungan kerja (Nitisemito 1992) yaitu:

1) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

5) Ruang Gerak

Pada suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Assauri (1993:33) mengemukakan bahwa: "Agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para karyawan. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan

6) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak

bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7) Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat yaitu:

- a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja atau rekan kerja yang ada.
- e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara rekan kerja ataupun dengan pemimpin

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:28), terdapat lima indikator lingkungan kerja fisik yang meliputi :

- 1) Penerangan di tempat kerja adalah segala sumber cahaya yang menjadi penerangan pada instansi terkait seperti halnya lampu pada setiap ruangan dan jendela-jendela sebagai tempatnya masuknya cahaya matahari kedalam ruangan kantor.
- 2) Sirkulasi udara di tempat kerja adalah hal yang penting untuk kenyamanan bekerja, dimana jumlah sirkulasi udara dan penempatan letak sirkulasi di setiap ruangan kerja sangat penting di perhatikan.
- 3) Kebisingan di tempat kerja adalah segala sumber suara yang berupa bunyi kendaraan bermotor dan sejenisnya yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.
- 4) Bau tidak sedap di tempat kerja adalah segala sumber bau yang berasal baik dalam kantor seperti dalam toilet maupun luar kantor seperti selokan dan lainnya.
- 5) Keamanan di tempat kerja adalah segala suatu yang menjamin atau memproteksi keamanan karyawan dalam bekerja sehingga terhindar dari kecelakaan kerja yang fatal.

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan

kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sejalan dengan Rivai & Sagala, bagi Sintaasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Menurut Setyaningdyah (2013:145), disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Menurut Sutrisno (2018:86), mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu di abaikan, atau sering di langgar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketepatan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Hasibuan (2014:193), mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan

kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan. Hal ini dikarenakan didalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih didalam lingkup kerja. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan.

2.5.2 Macam – Macam Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012:129), ada dua bentuk disiplin kerja yaitu :

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah di gariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu di berikan sanksi sesuai

peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.5.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Beberapa faktor yang mengarah pada praktik disiplin kerja yang efektif di perusahaan menurut Mathis dan Jackson (2001:37), diantaranya:

- 1) Pelatihan untuk manager.
- 2) Konsistensi dari tindakan pendisiplinan.
- 3) Dokumentasi.
- 4) Tindakan disiplin yang segera.
- 5) Disiplin yang impersonal.

Beberapa penelitian yang relevan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan adalah sangat kuat, yang artinya jika disiplin kerja yang diterapkan dalam perusahaan baik maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hal serupa diungkapkan oleh Widodo dan Sunarso (2009:55), disiplin kerja sangat mempengaruhi terhadap produktivitas karena dengan disiplin kerja maka pekerjaan mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ilmu yang didapat dari penyuluhan.

2.5.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora (2004:746) dalam sari (2013), adalah sebagai berikut:

- 1) Menggunakan peralatan perusahaan dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan dapat mewujudkan bahwa seseorang

memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan perusahaan dapat terhindar dari kerusakan.

- 2) Tanggung jawab yang tinggi. Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- 3) Ketaatan terhadap aturan perusahaan. Karyawan memakai seragam perusahaan, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.6.1 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Lukita (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai”. Sampel sebanyak 357 orang dengan Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaannya adalah penelitian sebelumnya menggunakan 357 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 60 sampel.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Feri, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies”.

Menggunakan responden sebanyak 116 orang dengan Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Champion Kurnia Djaja Technologies.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Wiryana (2020) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah (1) pencatatan dokumen, dan (2) kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sedana Murni.
- 4) Penelitian Kristine (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa”. Pada penelitian ini menggunakan model kausalitas atau hubungan pengaruh. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Mitra Karya Jaya Sentosa.

2.6.2 Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2019) dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi

Sulawesi Utara”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan menggunakan jenis data kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Kristiadi (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu”. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Fitriani, dkk. (2018) dengan judul “Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari”. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji R², uji t, dan uji F. Responden adalah guru SMK Negeri 1 Manokwari, menggunakan teknik sampel jenuh dengan sampel sebanyak 45 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Manokwari.

2.6.3 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Rumasukun, dkk. (2019) dengan judul “Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Bali”. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research. Jumlah sampel dalam penelitian ini 72 orang pegawai BPKAD Provinsi Papua. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Bali.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Kustini (2020) Pengaruh “Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD”. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2020) “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI Kecamatan Surabaya Jemursari”. Jenis penelitian ini adalah penelitian

kuantitatif. Sampel yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 56 sampel yaitu karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Surabaya Jemursari. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Surabaya Jemursari.

