

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri BPR dan BPRS akan selalu dihadapkan pada tantangan, baik tantangan global dan domestik yang bersumber dari eksternal, maupun tantangan struktural yang bersumber dari internal BPR dan BPRS. Kepala OJK Provinsi Bali, Kristianti Puji Rahayu menyampaikan secara umum kondisi BPR di Bali khususnya sisi permodalan masih aman. Meski diakui, dalam presentase kecil masih perlu pengawasan dan perhatian (Redaksi, 2024). Walaupun kinerja pembiayaan Bank Perekonomian Rakyat (BPR) di Provinsi Bali menunjukkan pertumbuhan yang positif, akan tetapi hampir setiap tahun ada satu atau dua BPR yang ditutup karena berbagai masalah. BPR di Bali perlu melakukan upaya penguatan agar dapat menghadapi tantangan struktural yaitu kecukupan pengurus baik kualitas maupun kuantitas, pemanfaatan teknologi informasi dalam produk dan layanan BPR serta peningkatan kontribusi BPR terhadap perekonomian wilayah yang masih perlu dioptimalkan (Saputra, 2024).

Upaya yang dapat dilakukan untuk menghadapi tantangan struktural yaitu dengan memperhatikan manajemen sumber daya manusia. Kegiatan ini mengacu pada serangkaian kebijakan praktik dan berbagai sistem yang terdapat pada suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Bukan hanya tantangan yang datang dari luar organisasi, namun juga aspek internal yang harus dijaga agar tercipta kondisi kerja yang sehat sehingga pada akhirnya tujuan dari organisasi tersebut dapat dicapai dengan

baik (Bairizki, 2020). Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan definisi dari manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengatur dan mengelola SDM yang terdapat dalam sebuah perusahaan. Dengan tujuan agar nantinya tercipta SDM yang unggul serta berkualitas. Sehingga, dapat mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. SDM yang berkualitas dapat terlihat dari kinerja karyawan yang baik.

Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya dengan maksimal. Menurut Wirastini & Sariani (2023) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawabnya masing-masing selama jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Iptian, dkk. (2020) kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan, dimana kinerja karyawan merupakan salah satu indikator yang membuat perusahaan tetap produktif dalam menjalankan usahanya.

Salah satu BPR di Bali yaitu PT. BPR Gianyar Partasedana juga perlu memperhatikan upaya dalam menghadapi tantangan struktural tersebut. Namun, dalam pengimplementasiannya terjadi masalah atau fenomena pada PT. BPR Gianyar Partasedana yaitu menurunnya kualitas kinerja karyawan yang disebabkan karena adanya masalah dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah belum mampunya karyawan untuk konsisten dalam mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel target dan realisasi pinjaman kredit nasabah pada PT. BPR Gianyar Partasedana di tahun 2023 berikut ini:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Pinjaman Kredit Nasabah
PT. BPR Gianyar Partasedana
Periode Bulan Januari – Desember 2023

Bulan	Target	Realisasi
Januari	63.593.407.270	63.902.793.884
Februari	64.650.801.846	69.287.808.916
Maret	65.708.196.423	68.822.577.394
April	66.765.591.000	72.236.859.526
Mei	67.822.985.576	73.960.500.001
Juni	68.880.380.153	73.197.333.613
Juli	69.937.774.730	69.511.361.366
Agustus	70.995.169.306	65.573.331.855
September	72.052.563.883	67.843.738.565
Oktober	73.109.958.460	74.797.143.407
November	74.167.353.036	80.055.773.107
Desember	75.224.747.613	77.601.666.816

Sumber: PT. BPR Gianyar Partasedana, 2023

Berdasarkan data target dan realisasi pinjaman kredit nasabah tersebut, dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan mengalami kecenderungan belum mampu memenuhi target yang ditetapkan, Dimana terjadi fluktuasi di tahun 2023, seperti pada bulan juli, agustus, dan september yang realisasinya tidak dapat memenuhi jumlah yang ditargetkan. Data itu juga menjelaskan bahwa karyawan belum memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Sedangkan, kemampuan karyawan dalam mencapai dan memenuhi target sangat penting karena dapat mempengaruhi nilai kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Maka dari itu, pihak PT. BPR Gianyar Partasedana perlu mengambil tindakan untuk dapat meningkatkan

kemampuan karyawan dalam memenuhi target. Selain itu, terdapat data realisasi pinjaman kredit nasabah berdasarkan jenis penggunaannya pada 5 tahun terakhir yang dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Realisasi Pinjaman Kredit Berdasarkan Jenis Penggunaannya
PT. BPR Gianyar Partasedana
Periode Tahun 2019 - 2023

Tahun	Kredit Modal Kerja	Kredit Investasi	Kredit Konsumtif (Spm & mobil)	Kredit Konsumtif (Multiguna)
2019	16,5%	5,8%	5,9%	43,2%
2020	13,9%	4,7%	5,0%	42,9%
2021	13,5%	7,5%	2,7%	35,9%
2022	13,5%	9,5%	0,9%	38,8%
2023	30,6%	10,9%	0,4%	35,7%

Sumber: PT. BPR Gianyar Partasedana, 2019-2023

Berdasarkan data pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa terjadi fluktuasi pada pinjaman kredit nasabah berdasarkan jenis penggunaannya, seperti yang terjadi pada kredit modal kerja di tahun 2020, 2021, dan 2022 yang mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Begitu pula yang terjadi pada jenis kredit lainnya. Hal ini tentu saja perlu menjadi perhatian khusus bagi pihak PT. BPR Gianyar Partasedana karena kinerja karyawan yang baik dan berkualitas dapat di lihat dari kemampuan karyawan untuk terus konsisten dalam mencapai target.

Berdasarkan hasil wawancara terdapat beberapa alasan yang menyebabkan karyawan belum mampu optimal dan konsisten dalam

memenuhi target yang telah ditetapkan sehingga menurunkan nilai dari kinerja karyawan. Salah satunya yaitu karyawan merasa bahwa gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan banyak tugas yang diberikan sehingga berdampak pada kurangnya dorongan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai target. Menurut Saputri & Istikhoroh (2021) sistem kompensasi yang efektif dan efisien ialah salah satu bagian penting MSDM. Agar dapat menarik juga mempertahankan karyawan berbakat, sistem kompensasi yang baik yaitu membuat karyawan mendapat gaji sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya, serta dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya dengan kompensasi yang diterimanya dari bekerja (Agusra, dkk. 2021). Oleh sebab itu, apabila kebutuhannya terpenuhi melalui kompensasi yang diterimanya, maka dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan mampu memberikan hasil kerja yang baik dan mampu meningkatkan kinerja. Pada sebuah penelitian yang dilakukan oleh Kawiana (2021) dan Prasetyo, (2023) dikatakan bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pada penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk. (2020) dan Rinny, dkk. (2020) dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat perbedaan hasil pada penelitian tersebut.

Selain kompensasi, lingkungan kerja fisik seperti tingkat kebisingan di beberapa area kerja mengakibatkan karyawan sulit berkonsentrasi. Sehingga, karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Lebih jauh lagi, berbeda dengan tujuan yang dapat dicapai, kinerja unggul dicapai

melalui tujuan yang sulit. Berdasarkan strategi menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi karyawan, beberapa penelitian empiris mengisyaratkan untuk mengeksplorasi hubungan semacam ini lebih jauh lagi untuk menetapkan hubungan ini sebagai parameter dalam mencapai peningkatan kinerja karyawan (Zhenjing, dkk. 2022). Salah satu lingkungan kerja yang perlu diteliti lebih lanjut yaitu lingkungan kerja fisik karyawan, karena dalam beberapa penelitian, dengan lingkungan kerja fisik yang baik akan membuat karyawan yang bekerja merasa nyaman dan aman. Sehingga, dalam melakukan pekerjaannya, karyawan dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal. Menurut Sarip & Mustangin (2023), lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Menurut salah satu penelitian yang dilakukan oleh Verdianti, dkk. (2024) dan Pratama, (2022) dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Santika & Antari (2020) dan Pangestuti (2020) dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kedua penelitian tersebut, diketahui bahwa terdapat perbedaan hasil pada penelitian yang dilakukan.

Selanjutnya, kurangnya disiplin karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana dalam mentaati waktu kehadiran dapat mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan disiplin kerja, karena bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menjalani peraturan, prosedur, serta

kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disamping itu, kedisiplinan juga penting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya (Putra, 2020). Menurut Zysman & Costinot (2022) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Karyawan yang disiplin dan tertib, menaati segala norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas dalam bekerja, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi sesuai target yang telah ditentukan yang berdampak pada kinerjanya. Terdapat penelitian yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rohman & Hendarti (2022) dan Nasution & Priangkatara (2022) dikatakan bahwa secara parsial dan simultan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Pradipta & Suhermin (2020) dan Muna & Isnowati (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kedua penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang telah diuraikan tersebut, maka akan dilakukan penelitian terkait dengan “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun pada penelitian ini memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih teoritis pemikiran atau kontribusi pada aspek teoritis terhadap pengembangan pendidikan ilmu pengetahuan untuk memperkaya pengetahuan, khususnya pada manajemen sumber daya manusia. Dengan mempertimbangkan penelitian tentang kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja, maka *goal setting theory* dapat berkembang menjadi teori yang lebih komprehensif dan

mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi proses penetapan tujuan.

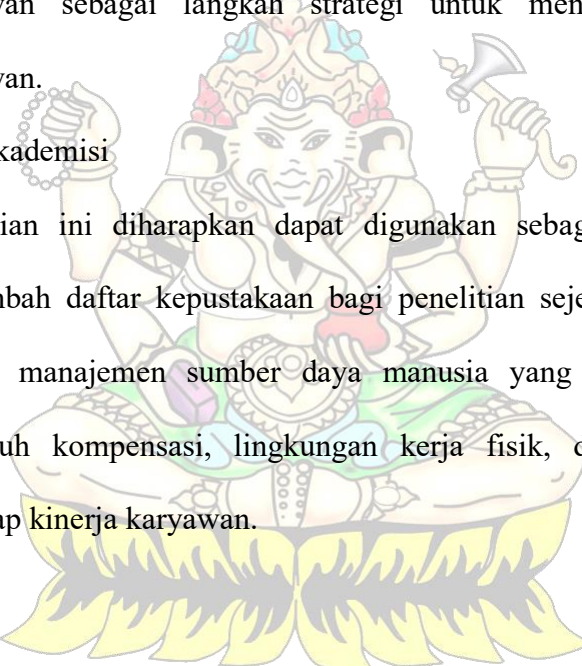
2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan dan memahami pengaruh pemberian kompensasi, kondisi lingkungan kerja fisik, dan tingkat disiplin kerja karyawan sebagai langkah strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi serta menambah daftar kepustakaan bagi penelitian sejenis, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory yang dikembangkan oleh *Locke* sejak 1968 berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Salah satu karakteristik dari *goal setting theory* adalah tingkat kesulitan tujuan, dimana tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan kemampuan yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu (Kusnadi, dkk., 2022). Menurut Akinlabi, dkk. (2021) melihat *goal setting theory* sebagai program formal untuk menetapkan sasaran kinerja numerik atau kuantitatif untuk individu, kelompok dan organisasi, dimana semua program penetapan tujuan formal memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam menilai kinerja pegawai, standar kinerja tersebut harus memiliki *SMART Goals* yaitu kejelasan, tantangan, komitmen, dan kompleksitas.

Berdasarkan hal tersebut, memahami bagaimana penetapan tujuan dapat memengaruhi kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi manajemen perusahaan mana pun karena kinerja karyawan telah disepakati menjadi peran utama dalam keberhasilan perusahaan. Dapat diketahui bahwa proses penetapan tujuan harus dilakukan secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang berdampak pada keberhasilan perusahaan. Dengan menghubungkan *goal setting theory* ke dalam model penelitian yang mempertimbangkan variabel seperti kompensasi, lingkungan

kerja fisik, dan disiplin kerja maka dapat diperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana variabel-variabel tersebut saling memengaruhi dalam penetapan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seperti dengan menetapkan tujuan untuk memperoleh kompensasi lebih tinggi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar mencapai kompensasi yang diinginkan. Selanjutnya, karyawan yang memiliki lingkungan kerja fisik yang memadai akan cenderung membuatnya merasa lebih fokus mencapai tujuan yang berdampak pada peningkatan kinerja. Begitu pula, dengan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung lebih konsisten dalam mencapai tujuan, dengan begitu kinerjanya juga dapat meningkat.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai bentuk kemampuan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Sedangkan, ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tuntutan perusahaan (Pusparani, 2021).

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga, kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan (Silaen, 2021).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah skala pencapaian hasil kerja seorang karyawan dalam perusahaan yang dapat menggambarkan keseriusan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat berupa kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta faktor – faktor lainnya. Adapun indikator – indikator yang digunakan untuk menganalisis kinerja karyawan menurut beberapa penelitian yaitu:

Tabel 2.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Peneliti (Tahun)	Indikator
1	Sudirman (2019), Rambulangi, dkk. (2024)	Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.
2	Anwar R (2019)	Kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan.
3	Rohman & Ichsan (2021)	Kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, kerjasama.

2.1.3 Kompensasi

Menurut pendapat Imbron & Pamungkas (2021) kompensasi berdasarkan individu karyawan adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai suatu balas jasa atas berbagai kontribusi tenaga dan juga pikiran yang telah di sumbangkan pada organisasi. Sedangkan dalam sudut organisasi perusahaan, kompensasi adalah segala sesuatu yang telah diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi tenaga dan juga pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi dimana mereka bekerja. Kompensasi merupakan suatu bentuk imbal jasa atau penghargaan yang diberikan kepada individu karena telah melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang di tugaskannya atau telah mencapai target yang ditetapkan. Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya (Mujanah, 2019).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, maka dapat disimpulkan pengertian kompensasi adalah imbalan atau bayaran, baik berupa finansial maupun non-finansial yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya karena telah memenuhi tugas atau pekerjaan yang diberikan. Berikut ini penjelasan mengenai jenis kompensasi tersebut (Mujanah, 2019):

1. Kompensasi finansial, secara finansial kompensasi dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
 - a. Kompensasi finansial secara langsung yaitu berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi,

pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

- b. Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program - program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil).

2. Kompensasi non-finansial

Kompensasi secara non-finansial, umumnya diterima karyawan dalam bentuk-bentuk non-moneter dan biasanya diberikan ketika karyawan tersebut mencapai suatu target atau prestasi tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk menganalisis kompensasi menurut beberapa penelitian yaitu:

Tabel 2.2

Indikator Kompensasi

No	Peneliti (Tahun)	Indikator
1	Lilis, S (2019), Rianda & Winarno (2022), dan Wahyuni & Irfani (2019)	Gaji, upah, insentif, asuransi, cuti kerja, tunjangan, pensiun.
2	Sari, dkk. (2020)	Upah/gaji tetap yang diterima, bonus, uang lembur, hadiah, pemberian jaminan kesehatan, dan pemberian penghargaan khusus.
3	Zafar, dkk. (2021)	Gaji, penghargaan, promosi, cuti kerja.

2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja (Khaeruman, 2021). Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mampu mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Santika (2021), lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada di sekitar tempat kerja. Dapat pula dikatakan, lingkungan kerja fisik adalah elemen atau keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung kinerja karyawan yang berada didalam lingkungan kerja tersebut. Menurut Pratama & Sutapa (2021), lingkungan kerja fisik dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja fisik harus baik dan kondusif karena mampu menjadikan karyawan merasa nyaman dan bersemangat saat mengerjakan tugasnya, sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Terdapat dua kategori lingkungan kerja fisik, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara yaitu lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: penerangan, kelembaban, kebisingan, dll.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang terdapat di ruang lingkup perusahaan, yang mampu mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik sangat berperan penting bagi karyawan dan kemajuan perusahaan, karena jika lingkungan kerja fisik di sekitar karyawan terpenuhi dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Tetapi sebaliknya, apabila lingkungan kerja fisik yang terdapat di sekitar karyawan tidak baik, maka akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Berikut ini indikator-indikator yang digunakan untuk menganalisis lingkungan kerja fisik menurut beberapa penelitian:

Tabel 2.3
Indikator Lingkungan Kerja Fisik

No	Peneliti (Tahun)	Indikator
1	Pratama & Sutapa (2021)	Penerangan, suhu udara, suara bising, bau tidak sedap dan keamanan kerja.
2	Rianda & Winarno (2022)	Penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan, keamanan, temperature.
3	Silaen (2021)	Kebersihan, penerangan, keamanan, tingkat kebisingan, sirkulasi udara, dan fasilitas.

2.1.5 Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-

tindakan individu dalam niat tidak baiknya terhadap kelompok. Kegiatan kedisiplinan yang dilaksanakan bertujuan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah (Qomariah, 2020).

Disiplin memberikan pengaruh baik bagi perusahaan dan karyawannya. Bagi perusahaan atau organisasi disiplin dapat memberikan keoptimalan dalam menjalankan produksi. Dan bagi karyawan disiplin kerja dapat memberikan hal positif karena produktifitas akan meningkat sehingga karyawan tersebut mendapatkan hasil yang lebih besar. Disiplin merupakan ketaatan pada aturan dan tata tertib (Pangesti, 2022).

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan definisi dari disiplin kerja adalah sifat atau sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan selama bekerja, seperti mematuhi dan menjalankan perintah – perintah yang berlaku di perusahaan serta tidak melakukan apa yang dilarang oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi kerja yang teratur dan nyaman. Menurut Pangesti (2022), disiplin kerja dibagi menjadi 2 jenis yaitu:

- a. *Self imposed discipline* atau disiplin diri adalah suatu tanggapan, respon, dan tindakan yang dilakukan atas keinginan atau kemauannya sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa paksaan atau berdasarkan kesadaran diri.
- b. *Command discipline* atau disiplin kelompok yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu perintah untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan dan peraturan-peraturan tertentu.

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk menganalisis disiplin kerja menurut beberapa penelitian yaitu:

Tabel 2.4
Indikator Disiplin Kerja

No	Peneliti (Tahun)	Indikator
1	Pranitasari & Khotimah (2021)	Absensi, hadir tepat waktu, mentaati kebijakan perusahaan, berpakaian rapi, dan menghormati atasan
2	Hartono & Siagian (2020)	Tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.
3	Kristiadi, dkk. (2019)	Kemampuan menguasai diri, kemampuan dalam melaksanakan norma-norma, mentaati tata cara dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab terhadap tugas yang di emban.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam mendukung dan membantu melakukan penelitian ini maka di gunakan beberapa penelitian – penelitian sebelumnya untuk menjadi referensi dalam pengerjaan proposal penelitian ini. Berikut ini beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai referensi:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Kustanto & Harsoyo (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional memiliki persamaan penelitian dengan topik proposal penelitian yang terdapat pada variabel bebas (independen) yaitu kompensasi, disiplin kerja,

dan lingkungan kerja fisik serta variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Terdapat perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan ini yaitu populasi yang digunakan, lokasi dan waktu dilaksanakannya penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2023) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Aronta Jombang ini memiliki kesamaan dengan topik proposal penelitian yang akan diteliti yang terletak pada variabel bebas (Independen) yaitu Kompensasi dan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Selain kesamaan tersebut, terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan saat ini yaitu variabel kompetensi, jumlah populasi, lokasi dan waktu pelaksanaan penelitian. Data yang di dapat pada penelitian ini dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian di dapatkan hasil bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Aronta Jombang.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Muna & Isnowati (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. LKM Demak Sejahtera ini memiliki kesamaan dengan topik penelitian yang akan diteliti yang terletak pada

variabel bebas (independen) yang digunakan yaitu disiplin kerja dan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang saat ini dilakukan yaitu pada salah satu variabel bebas nya berupa pelatihan, jumlah populasi yang digunakan, waktu dan lokasi dilakukannya. Adapun Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, dikatakan secara parsial terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, secara simultan dikatakan bahwa disiplin kerja dan pelatihan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT LKM Demak Sejahtera.

4. Penelitian yang dilakukan Rohman & Hendarti (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi, Stress Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Rejeki Insani Sukoharjo ini memiliki kesamaan dengan topik penelitian yang sedang di teliti yang terletak pada variabel bebas (independen) yaitu kompensasi dan disiplin kerja serta pada variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Selain kesamaan yang telah disebutkan, terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan saat ini seperti pada variabel bebas lainnya yang merupakan motivasi, stress kerja, populasi yang digunakan, waktu dan lokasi dilakukannya penelitian pun berbeda. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, stres kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai dan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Rianda & Winarno (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PT Rajasaland Bandung ini memiliki kesamaan dengan topik penelitian yang terletak pada variabel bebas (independen) yaitu kompensasi dan lingkungan kerja fisik serta variabel terikat (Dependen) yaitu kinerja karyawan. Terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan saat ini yaitu populasi yang digunakan, waktu dan lokasi dilaksanakannya penelitian. Adapun Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Widiandhono (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Surya Yudha Kencana Banjarnegara memiliki kesamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan saat ini yang terletak pada variabel bebas (independen) yaitu kompensasi dan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan saat ini yang terletak pada variabel bebasnya yaitu motivasi, kepuasan kerja, populasi yang digunakan, waktu dan lokasi antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini pun berbeda. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil

penelitian sebelumnya ini menunjukkan secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Secara simultan motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Pangestuti (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik serta Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery” memiliki kesamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan saat ini yang terletak pada variabel bebas (independen) nya yaitu lingkungan kerja fisik dan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan saat ini yang terletak pada variabel bebasnya yaitu lingkungan kerja non fisik dan stress kerja, jumlah populasi yang digunakan, waktu dan lokasi penelitian juga berbeda. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik. Berdasarkan penelitian sebelumnya ini didapat hasil bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, lingkungan kerja non fisik dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta, secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Santika & Antari (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar ini memiliki kesamaan dengan topik penelitian yang akan diteliti

yang terletak pada variabel bebas (independen) yaitu lingkungan kerja fisik dan variabel terikat (Dependen) yaitu kinerja karyawan. Terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yang terletak pada variabel bebas yaitu kepemimpinan dan variabel terikat (Dependen) yaitu semangat kerja. Selanjutnya jumlah populasi yang digunakan, waktu dan lokasi penelitian juga berbeda. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Selanjutnya, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Pradipta & Suhermin (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki kesamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan saat ini yang terletak pada variabel bebas (independen) nya yaitu disiplin kerja dan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan saat ini yang terletak pada variabel bebasnya yaitu kepuasan kerja, jumlah populasi yang digunakan, waktu dan lokasi penelitian juga berbeda. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian sebelumnya ini didapat hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk. (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki kesamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan saat ini yang terletak pada variabel bebas (independen) nya yaitu kompensasi dan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan saat ini yang terletak pada variabel bebasnya yaitu kepemimpinan dan motivasi, jumlah populasi yang digunakan, waktu dan lokasi penelitian juga berbeda. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian sebelumnya ini didapat hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta, ketiga variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Kawiana (2021) dengan judul *The Impact Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance At Bpr Kertiawan Gianyar Branch* ini memiliki kesamaan dengan topik penelitian yang akan diteliti yang terletak pada variabel bebas (independen) yaitu kompensasi serta variabel terikat (Dependen) yaitu kinerja karyawan. Terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yang terletak pada variabel bebas yaitu motivasi kerja, selanjutnya jumlah populasi yang digunakan, waktu dan lokasi penelitian juga berbeda

Adapun Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dikatakan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Rinny, dkk. (2020)) dengan judul *The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University* memiliki kesamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan saat ini yang terletak pada variabel bebas (independen) nya yaitu kompensasi dan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan saat ini yang terletak pada variabel bebasnya yaitu promosi jabatan, kepuasan kerja, selanjutnya jumlah populasi yang digunakan, waktu dan lokasi penelitian juga berbeda. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian sebelumnya ini, hasil analisis menunjukkan kompensasi, promosi jabatan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompensasi sebagian tidak mempengaruhi kinerja, sedangkan promosi jabatan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
13. Penelitian yang dilakukan oleh Endang & Sari (2019) dengan judul *The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports* memiliki kesamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan saat ini yang terletak pada variabel bebas (independen) nya yaitu disiplin kerja dan

variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan saat ini yang terletak pada variabel bebasnya yaitu motivasi kerja, jumlah populasi yang digunakan, waktu dan lokasi penelitian juga berbeda. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian sebelumnya ini didapat hasil bahwa secara parsial dan simultan motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Pelabuhan Kementerian Perhubungan.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Wiraka, dkk. (2020) dengan judul *Influence of Physical Work Environment on Employee Performance in private Primary Schools in Ongata Rongai Township* ini memiliki kesamaan dengan topik penelitian yang akan diteliti yang terletak pada variabel bebas (independen) yaitu lingkungan kerja fisik serta variabel terikat (Dependen) yaitu kinerja karyawan. Terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yaitu jumlah populasi yang digunakan, waktu dan lokasi penelitian. Adapun Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dikatakan bahwa sebagian besar sekolah dasar swasta di *Ongata Rongai Township* memastikan bahwa karyawan bekerja di tempat kerja yang ergonomis dan mereka juga mematuhi arahan pemerintah untuk mempromosikan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Hal ini menyebabkan kesimpulan bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja sekolah dan kinerja karyawan.

15. Penelitian yang dilakukan oleh Pangabean, dkk. (2022) dengan judul *The Effect Of Work Motivation, Work Environment, and Compensation on Employee Performance at Bank BTN Medan Branch Office* memiliki kesamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan saat ini yang terletak pada variabel bebas (independen) nya yaitu lingkungan kerja dan kompensasi serta variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan saat ini yang terletak pada variabel bebasnya yaitu promosi kerja, kepuasan kerja, selanjutnya jumlah populasi yang digunakan, waktu dan lokasi penelitian juga berbeda. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian sebelumnya ini didapat hasil bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Bank BTN Kantor Cabang Medan, baik secara parsial maupun simultan.
16. Penelitian yang dilakukan oleh Nasution & Priangkatara (2022) dengan judul *Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance* ini memiliki kesamaan dengan topik penelitian yang akan diteliti yang terletak pada variabel bebas (independen) yaitu disiplin kerja serta variabel terikat (Dependen) yaitu kinerja karyawan. Terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yang terletak pada variabel bebas yaitu motivasi kerja, selanjutnya jumlah populasi yang digunakan, waktu dan lokasi penelitian juga berbeda Adapun Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan hasil penelitian dikatakan bahwa disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kinerja pegawai. Kemudian secara bersama-sama disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja pegawai.

17. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2022) dengan judul *Effect Of Work Discipline And Physical Work Environment On Employee Performance At The Management Agency Of Wisma Gading Permai Apartments North Jakarta* ini memiliki kesamaan dengan topik penelitian yang akan diteliti yang terletak pada variabel bebas (independen) yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik serta variabel terikat (Dependen) nya yaitu kinerja karyawan. Terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yaitu jumlah populasi yang digunakan, waktu dan lokasi. Adapun Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dikatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
18. Penelitian yang dilakukan oleh Verdianti, dkk. (2024) dengan judul *The Influence of Leadership, Physical Work Environment and Discipline on Employee Performance at PT. BPR Mambal Abiansema* ini memiliki kesamaan dengan topik penelitian yang akan diteliti yang terletak pada variabel bebas (independen) yaitu lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja serta variabel terikat (Dependen) yaitu kinerja karyawan. Terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yang terletak pada variabel bebas yaitu kepemimpinan, selanjutnya jumlah

populasi yang digunakan, waktu dan lokasi penelitian juga berbeda. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dikatakan bahwa secara parsial dan simultan kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

