

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia, (Edison.*et, al.* 2017). Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi atau perusahaan. Dalam globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun perhatian yang cukup serius bagi perusahaan untuk tetap bertahan, (Giovanni,*dkk.*2017). Adapun pendapat dari Purnamasari dan Abdillah (2017) menyatakan sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan bisnis, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi dan bisnis. Terdapat banyak faktor terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil secara kuantitas tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. (Edison.*et, al.* 2017:192). Dan menurut Yuniasih, (2021:38) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian penting dari keorganisasian perusahaan yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas

jasa pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Afandi, 2018). Menurut Falah, dkk., (2021) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati terlebih dahulu Menurut Afandi, (2018) Kinerja sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas individu dalam beberapa periode waktu. Menurut Falah, dkk. (2021) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya.

Dari beberapa definisi tersebut di atas bahwa kinerja 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 dan dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

UD. Surya Nata Motor Denpasar yang beralamat di Jln. Sidakarya no.29 Sesetan Denpasar, dalam usahanya bergerak di bidang usaha dagang jual beli sepeda motor bekas dengan berbagai merek dan berkualitas. UD. Surya Nata Motor Denpasar memiliki 5 cabang dengan lokasi berada kota Denpasar, Badung dan Gianyar dengan

mempekerjakan karyawan sebanyak 35 orang dengan wilayah pemasarannya meliputi seluruh kota di Bali dan luar Bali.

Berdasarkan hasil wawancara awal dan observasi peneliti lakukan pada UD. Surya Nata Motor Denpasar melalui kepala toko terdapat fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan yaitu kinerja karyawan pada UD. Surya Nata Motor Denpasar masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari pada target penjualan sepeda motor belum pernah tercapai. Pada tahun 2023 target penjualan motor ditetapkan sejumlah 790 unit. Dari target bulanan tersebut, ini belum pernah ada yang tercapai dan secara kumulatif target tahun 2023 hanya terealisasi sebesar 458 unit kendaraan motor yang terjual (58% persen). Berdasarkan kondisi ini dapat diprediksikan bahwa kinerja karyawan pada UD. Surya Nata Motor Denpasar masih belum optimal. Hal ini terjadi karena sales gagal mencapai penjualan ini dapat menjadi masalah serius yang harus segera diperbaiki. Gagal satu atau dua kali itu memang tidak masalah. Tetapi, apabila dalam satu bulan terakhir kehilangan penjualan dari semua prospek, itu bukan lagi hal yang normal. Mewaspada hal ini adalah tanggung jawab dari sales person. Dari hasil wawancara peneliti dengan manajer penjualan kegagalan pencapaian target penjualan ini karena keryawan **tidak mendengar pelanggan atau prospek dengan baik, memperhatikan** prospek, mendengarkan keluhannya dan **Minim follow up sehingga** kesempatan menjual menjadi hilang. dan kurangnya hubungan baik dengan pelanggan.

Selengkapnya data penjualan maupun realisasi penjualan dapat disajikan pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi penjualan unit sepeda motor pada
UD. Surya Nata Motor Denpasar Tahun 2023

No	Bulan	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Presentasi Penjualan (Unit)
1	Januari	75	34	45%
2	Februari	70	31	44%
3	Maret	70	34	49%
4	April	70	27	39%
5	Mei	60	35	58%
6	Juni	60	48	80%
7	Juli	65	56	86%
8	Agustus	70	58	83%
9	September	55	35	64%
10	Oktober	65	31	48%
11	November	65	29	45%
12	Desember	65	40	62%
	Jumlah	790	458	58%

Sumber : UD. Surya Nata Motor Denpasar (2023)

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Nabawi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi.

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi karyawan lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan padanya (Hafidzi dkk, 2019). Dari uraian ketiga pendapat lingkungan kerja maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Husnah, 2018).

Temuan peneliti fenomena yang terkait dengan lingkungan kerja yaitu hubungan kerja karyawan dengan karyawan lainnya dalam menghadapi pekerjaan tidak harmonis, hal ini dapat dilihat dari adanya keluhan dari konsumen atas keterlambatan pengiriman unit sepeda motor hal ini dikarenakan salah satu karyawan bagian pengiriman ada yang jatuh sakit dan tidak masuk kantor mereka kurang memiliki inisiatif untuk menangani hal tersebut dan lepas tanggung jawab. Karena untuk mencapai tujuan perusahaan akan lebih cepat jika adanya kebersamaan (*team work*) dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankannya.

Dari hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Permana, dkk., (2021) dengan judul penelitiannya Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gianyar. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gianyar. Penelitian yang sejalan juga di lakukan oleh Budiartini, dkk (2020), Sunarsi, dkk., (2020), dan Nurfadilah dan Robiansyah (2021) menemukan hasil lingkungan kerja pengeruh postitif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebab ketika seseorang pegawai merasa nyaman dan memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama pegawai atau atasan di dalam lingkungan kerja akan dapat mendukung tingkat kinerja pegawai. Kesesuaian lingkungan kerja berdampak dalam waktu lama, lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulit memperoleh sistem kerja efektif dan efisien. Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian oleh Gunawan (2020), lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi adalah proses mengirim, menerima, dan memahami pesan yang berupa

gagasan atau perasaan dalam bentuk verbal ataupun nonverbal yang dilakukan secara sengaja ataupun tidak sengaja (Asri, 2019). Menurut Riinawati (2019:60) Komunikasi dalam organisasi menjadi sistem aliran pesan yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antarbagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi . Menurut (Baba, 2017) Komunikasi ialah kemahiran menyalurkan informasi yang didapatkan secara konigtif, afektif dan konatif. Dari pengertian tersebut dapat diasumsikan bahwa Komunikasi adalah proses interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi secara konigtif, afektif dan konatif yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan Kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Temuan peneliti Fenomena yang berkaitan dengan komunikasi pada UD. Surya Nata Motor Denpasar dapat dilihat dari pemahaman karyawan yaitu kurangnya kemampuan dalam memahami pesan ataupun tugas dengan cermat yang disampaikan antara pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan serta sesama rekan kerja, misalnya pada saat pengiriman barang atau menerima barang-barang dari konsumen atau pembeli sering terjadi kesalahpahaman didalam memahami sebuah pesan atau informasi, baik yang dilakukan secara tulis maupun lisan. Adanya asumsi dalam berkomunikasi ketika berbagai faktor dianggap benar tetapi tidak pernah dikonfirmasi. Ini mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang stabil dan menyebabkan efektivitas pekerjaan menjadi lambat.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prabasari,dkk, (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kumunikasi maka akan semakin baik kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian sebelumnya yang sama yang dilakukan oleh Dewi, dkk.,

(2019), Utami (2021), Junaidi (2021) menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan hasil penelitian menurut Yuniasih (2021) bahwa Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkatnya komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja dan komunikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, bahwa kinerja karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Menurut Sumadhinata, (2021) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut Sinambela, (2018) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Agustini, (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Dari pengertian tersebut dapat diasumsikan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma yang berlaku untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu karyawan belum sepenuhnya taat terhadap peraturan kerja yaitu mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja bisa terbentuk. Hasil observasi Permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja karyawan bila dilihat dari tingkat

absensi karyawan pada UD. Surya Nata Motor Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan adalah 4,57 % ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi, karena menurut Murdiartha (2018:93) tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi. Tingkat absensi yang wajar menunjukkan bahwa kinerja karyawan UD. Surya Nata Motor Denpasar mengalami penurunan akibat tingginya hari ketidakhadiran bekerja. Tingkat absensi yang tinggi terjadi pada bulan februari dengan presentase 10,35 % karena pada bulan tersebut terdapat upacara keagamaan seperti sugihan, hari raya galungan dan kuningan, sehingga menyebabkan tingkat absensi karyawan pada UD. Surya Nata Motor Denpasar tergolong tinggi. Data Tingkat absensi karyawan pada UD. Surya Nata Motor Denpasar dapat disajikan pada pada Tabel 1.2. berikut ini :

Tabel 1.2
Data Tingkat Absensi Karyawan UD. Surya Nata Motor Denpasar
Periode Bulan Januari – Desember 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Presentase Absensi (%)
	(A)	(B)	(C)	(D) = (BxC)	(E)	(F) = (E:D x 100%)
1	Januari	35	19	665	32	4,81
2	Februari	35	24	840	87	10,35
3	Maret	35	27	945	69	7,30
4	April	35	26	910	65	7,14
5	Mei	35	26	910	38	4,17
6	Juni	35	26	910	40	4,39
7	Juli	35	26	910	47	5,16
8	Agustus	35	27	945	56	5,92
9	September	35	26	910	43	4,75
10	Oktober	35	26	910	49	5,38
11	November	35	26	910	61	6,70
12	Desember	35	27	945	34	3,59
Jumlah			312	10.710	588	54,90

Rata-rata	26	892,50	49	4,57
-----------	----	--------	----	------

Sumber: UD. Surya Nata Motor Denpasar (2024)

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zulfana Khongida (2021) Sitomorang (2020), Karyono (2021) Prabasari dan Netra (2019), menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkatnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan lebih baik. Berbeda dengan penelitian oleh Muna dan Isnowati (2022) bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya dengan disiplin kerja yang baik belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan kajian secara teori, serta ditemukannya fenomena yang terkait dengan lingkungan kerja, komunikasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan adanya dukungan dari hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang **“Pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Surya Nata Motor Denpasar ”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Surya Nata Motor Denpasar ?
- 2) Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Surya Nata Motor Denpasar ?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Surya Nata Motor Denpasar ?

1.3. Tujuan Penelitian

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

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Surya Nata Motor Denpasar ?
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Surya Nata Motor Denpasar ?
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Surya Nata Motor Denpasar ?

1.4. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait Lingkungan kerja, Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dan penelitian ini diharapkan menjadi tambahan pustaka dan bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya

2) Manfaat Praktis

- a) Bagi UD. Surya Nata Motor Denpasar yaitu untuk mengetahui seberapa besar Lingkungan kerja, Komunikasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.
- b) Bagi para akademisi /instansi yaitu sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan didalam suatu perusahaan.
- c) Bagi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan atau tambahan bacaan ilmiah serta sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Grand Theory (Goal setting theory)

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke (1968) teori ini merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori penetapan tujuan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya (Purnamasari, 2019)

Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari perilaku karyawan yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu memiliki motivasi berdasarkan tujuan, apabila seorang individu memiliki motivasi untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Dengan pendekatan *Goal setting theory* sebuah kinerja yang baik dan maksimal diasumsikan sebagai tujuan perusahaan, dan variable lingkungan kerja, komunikasi dan disiplin kerja sebaagai faktor penentu, apabila faktor-faktor tersebut dilaksanakan secara baik dan diterapkan dalam suatu perusahaan , maka tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan akan tercapai (Adawiyah, 2019:72)

2.1.2. Lingkungan kerja

1) Pengertian lingkungan kerja

Menurut Sedarmayati (2017: 3) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya (Gunawan (2020). Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (2016 : 195) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat.

2) Jenis Lingkungan Kerja

a) Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2017 : 3) lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia,

biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut (Sunarsi, dkk. 2020)

Menurut Permana dkk, (2021) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Permana dkk, (2021) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- (1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
 - (2) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum. Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
- b) Lingkungan kerja non fisik

Permana dkk, (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja

yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri (Permana dkk, 2021).

Unsur-unsur dalam lingkungan kerja non fisik meliputi banyak hal, salah satunya adalah struktur tugas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengawasan adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Adanya tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih terpacu dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai akibat dari pengawasan kerja Permana dkk, (2021).

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati (2017) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan/pegawai diantaranya adalah:

a) Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

b) Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri

tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas, 35% untuk kondisi dingin dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karna kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d) Sikulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai

dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensinya alam ini bersonisasi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain – lain.

f) Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner (AC) yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

h) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu - lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

i) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

4) Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah sebagai berikut :

a) Penerangan

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

b) Suhu udara

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

C) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitas

pekerja.

D) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

E) Ruang gerak yang di perlukan

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

F) Kemampuan bekerja

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

G) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

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

2.1.3. Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah sebuah pengiraman makna kepada orang lain berbentuk lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi tersebut dapat memahami informasi yang diterimanya. Menurut Sutrisno (2017: 17), komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan Komunikasi sebagai proses sosial. Komunikasi dapat memberikan signal dengan aturan tertentu sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah. Komunikasi juga dapat memberikan sebuah cara yang positif yang dilakukan oleh perusahaan untuk memperkenalkan produknya kepada calon konsumen hal ini dilakukan berbagai macam cara mulai dari komunikasi saat pembeli datang ke tempat pembelian mengikuti promosi – promosi di kegiatan

event-event sekitar atau sering memberikan diskon diskon yang menarik kepada pelanggan saat membeli di sebuah usaha. Komunikasi menstimulus pelanggan tentang berbagai macam informasi terkait produk-produk yang disampaikan oleh sebuah perusahaan komunikasi ini bisa berupa tentang kegunaan produk tersebut Siapa saja yang menggunakannya serta berbagai macam hal terkait produk yang diluncurkan oleh sebuah perusahaan (Firmansyah, 2020).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan komunikasi adalah merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Secara terminologis, komunikasi berarti proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain.

2) Fungsi Komunikasi

Fungsi utama komunikasi dalam organisasi ada 4 meliputi informatif, pengendalian (regulatory), persuasif, integratif Mariani,dkk, (2021). Komunikasi dalam organisasi berfungsi sebagai :

a) Informatif

Atasan dan anggota organisasi membutuhkan informasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Informasi tersebut berkaitan dengan upaya untuk mencapai organisasi.

b) Pengendalian (*Regulatory*)

Komunikasi berfungsi sebagai pengatur dan pengendali organisasi. Komunikasi dalam hal ini berupa peraturan, prosedur, perintah dan 24 laporan. Fungsi regulatif dipengaruhi oleh dua hal yaitu pertama, atasan yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan dan memberikan instruksi atau perintah kepada bawahan. Kedua, berkaitan dengan pesan atau message.

c) Persuasif

Komunikasi berfungsi untuk mengajak orang lain mengikuti atau menjalankan ide atau gagasan atau tugas. Cara persuasif akan lebih mendorong bawahan atau anggota organisasi untuk selalu berkreasi dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya ataupun bisa menyelesaikan masalahnya sendiri.

d) Integratif

Setiap organisasi menyediakan saluran untuk bawahan dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik. Permasalah atau pekerjaan tidak efektif apabila dikerjakan sendiri, untuk itu fungsi integratif mendorong bawahan untuk menjalin komunikasi dengan sesama untuk mencapai tujuan bersama.

3) Faktor – faktor yang mempengaruhi komunikasi

Mangkunegara (2017:148) menyatakan ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak receiver atau komunikan.

- a) Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu ketrampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan.
- b) Faktor dari pihak receiver, yaitu ketrampilan receiver, sikap receiver, pengetahuan receiver, dan media saluran komunikasi.

5) Indikator – indikator komunikasi

Menurut (Falshah, dkk 2021) terdapat 5 (lima) indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut :

- a) Kemudahan dalam memperoleh informasi

Terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi sehingga dalam suatu proses Komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang atau orang lain.

b) Intensitas Komunikasi

Sebagai seorang karyawan dengan banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses Komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas Komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses Komunikasi dalam suatu organisasi.

c) Efektivitas Komunikasi

Komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses Komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan karyawan mengetahui apa yang disampaikan oleh seorang komunikator.

d) Tingkat pemahaman pesan

Karyawan dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya Komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

e) Perubahan sikap

Karyawan setelah memahami pesan yang disampaikan oleh seseorang komunikator, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

2.1.4. Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau organisasi berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam suatu perusahaan untuk tujuan tertentu. Sinambela (2017:335), menyatakan

bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. . Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kesiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu. Mangkunegara (2017), berpendapat bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kepatuhan seseorang menanti semua peraturan dan kebijaksanaan perusahaan berbagai ketentuan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

2) Jenis – jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a) Disiplin Preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b) **Disiplin Korektif**

Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3) Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2017:89), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai antara lain :

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

4) Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), ada tiga pendekatan disiplin kerja, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

a) **Pendekatan Disiplin Modern**

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- (1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.

- (2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku.
- (3) Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- (4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b) Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin secara tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- (1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- (2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- (3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- (4) Peningkatan perbuatan untuk memberikan pelanggaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- (5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c) Pendekatan Disiplin berasumsi

Bertujuan Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- (1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- (2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- (3) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang baik.

(4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

5) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Nurjaya (2021) Disiplin kerja karyawan, adalah kesadaran dan kesedian karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma social yang berlaku dengan indikator sebagai berikut:

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. 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 bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugas perusahaan.

b) Teladan pimpinan

Teladan seorang pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan harus mampu memberikan contoh yang terbaik pada karyawan

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. Balas jasa berperan penting

untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

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. tidak membedakan karyawan atasan dengan bawahan diberikan keadilan seperti jika atasan atau bawahan salah maka akan mendapat tindakan sesuai yang berlaku pada perusahaan.

e) Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Dengan diberikan beberapa aturan yang tegas untuk menjaga agar karyawan dapat mengikuti proses dari perusahaan.

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 sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan.

2.1.5. Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara, (2017) menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Falah, dkk. (2021) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati terlebih dahulu. Menurut Wandu, dkk. (2019) Kinerja sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas individu dalam beberapa periode waktu.

Menurut Mulyani, dkk. (2021) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terjadwal pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi berkaitan. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Menurut Mulyani, dkk. (2021) kinerja adalah bobot karakter yang berorientasi pada beban dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan kinerja adalah suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2) Kriteria Kinerja karyawan

Kriteria kinerja adalah dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi Zulfana Khongida (2021). Menurut Afandi, P. (2018) menyebutkan tiga jenis kriteria kinerja yaitu:

- a) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri kepada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
- c) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut Afandi, (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasanperasn seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Tingkat komunikasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d) Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
- e) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.

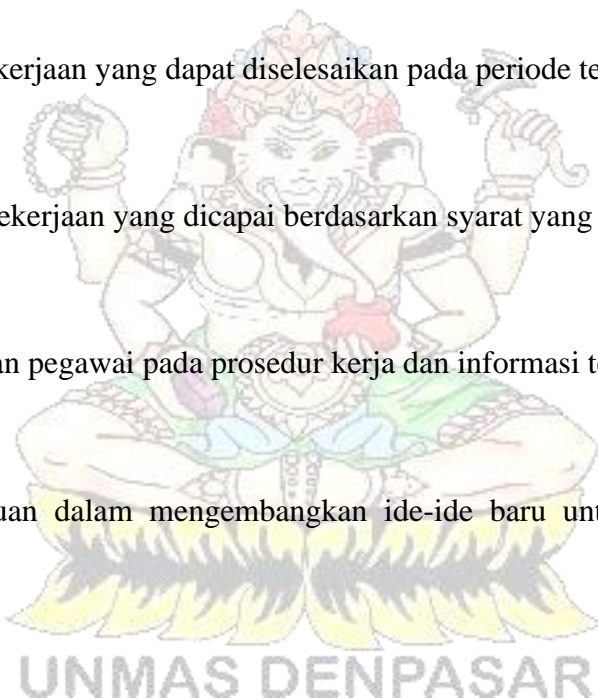
- f) Budaya kerja yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
- g) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

4) Indikator Kinerja karyawan

Mangkunegara (2017) menyatakan indikator-indikator kinerja pegawai, terdiri dari

:

- a) Kuantitas kerja
yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu.
- b) Kualitas kerja
Yaitu kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan.
- c) Prosedur kerja
yaitu pemahaman pegawai pada prosedur kerja dan informasi tentang pekerjaan
- d) Kreativitas
Yaitu kemampuan dalam mengembangkan ide-ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan.
- e) Kerja sama
Yaitu kerja sama dengan rekan kerja
- f) Kemampuan kerja
Yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain.
- g) Inisiatif
Yaitu kemampuan pegawai untuk memulai tindakan dalam menganalisis permasalahan.
- h) kehadiran
Yaitu suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai jadwal yang



tepat waktu.

2.2. Penelitian terdahulu

2.2.1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

- 1) Penelitian Permana, dkk (2021) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gianyar. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3, (dua) variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja, stres kerja serta dan beban kerja, 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja pegawai. Adapun populasi sampel yang digunakan berjumlah 113 orang, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gianyar. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variabel independennya yaitu berupa lingkungan kerja dan pada variabel dependennya yaitu tentang kinerja karyawan, selanjutnya teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Budriartini, dkk (2020) dengan judul "*The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees*". Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 35 orang karyawan dengan menggunakan teknik sensus sampling. Adapun teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi

linier berganda. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work discipline, motivation, and work environment have an effect on employee performance* yang bermakna bahwa semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja disertai adanya lingkungan kerja yang baik maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Adapun persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

- 3) Sunarsi, dkk (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. Dalam penelitian ini teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Sunarsi, *et al* menggunakan variabel independen lingkungan kerja saja sedangkan sekarang menggunakan variabel independen lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja serta tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya. Variabel dependennya sama-sama kinerja karyawan.
- 4) Nurfadilah dan Robiansyah (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asta Rekayasa Unggul terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja

terhadap kinerja pegawai PT. Asta Rekayasa Unggul. Artinya, jika lingkungan kerja menjadi lebih baik maka kinerja pegawai PT. Asta Rekayasa Unggul akan menjadi lebih baik.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Nurfadilah dan Robiansyah menggunakan variabel independen komunikasi sedangkan sekarang menggunakan variabel independen kepuasan serta tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya. Persamaan penelitian Nurfadilah & Robiansyah dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama lingkungan kerja dan motivasi kerja serta variabel dependennya sama-sama kinerja karyawan.

- 5) Gunawan (2020) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3 (tiga) variabel independen (bebas) yaitu pengaruh budaya organisasi, karakteristik individu dan lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja pegawai. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 40 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karakteristik individu kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo.

Adapun persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan

kuesioner dan teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada variabel bebas penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi dan karakteristik individu sedangkan sekarang menggunakan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja serta subyek, waktu dan lokasi penelitian juga berbeda.

2.2.2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian Junaidi (2021) “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. Jumlah sampel sebanyak 83 pegawai, dengan metode sampling jenuh (sensus). Hasil penelitian yang dilakukan data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X komunikasi, kinerja karyawan sebagai variable Y dan jenis data yang digunakan berupa data primer berupa jawaban kuisisioner. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.
- 2) Penelitian RR. Vemmi Kesuma Dewi (2019), berjudul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi. Hasil penelitian dilakukan dengan metode explanatory research dengan sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X komunikasi, kinerja karyawan sebagai variable Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

- 3) Penelitian Luh Gede Vania Utami (2021), berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi intrinsik, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar.

Hasil penelitian dilakukan dengan populasi di PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar adalah semua karyawan yang berjumlah 58 orang yang selanjutnya menjadi responden diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan bersifat kuantitatif serta sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan 54 responden. Teknik analisis data berdasarkan tahapan uji asumsi klasik, serta menggunakan analisis regresi linear berganda dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X komunikasi, kinerja karyawan sebagai variable Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

- 4) Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. sampel yang diambil sebanyak 135 sampel dan analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 21.00.

Hasil penelitian digunakan dengan analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X komunikasi, kinerja karyawan sebagai variable Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

- 5) Penelitian Yuyun Yuniasih (2021), berjudul Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sensus dengan ukuran sampel sebanyak 19 responden. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Liner Berganda.

Hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh atau tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada staf Pegawai Non manajer di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X komunikasi, kinerja karyawan sebagai variable Y dan teknik pengumpulan data berupa jawaban kuisisioner. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

2.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Muhith & Siyoto, (2019). berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung, Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung., Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung, Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara, dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji F hitung 68,848 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X disiplin kerja, kinerja karyawan sebagai variable Y dan teknik pengumpulan data berupa jawaban kuisioner. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.
- 2) Penelitian Situmorang, Suriani (2020), berjudul Pengaruh Disiplin kerja, Komunikasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Karya Semesta Prima Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis

pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Karya Semesta Prima. Populasi dalam penelitian ini adalah 48 orang dan seluruhnya dijadikan sebagai sampel. Data penelitian diperoleh dari wawancara dengan karyawan PT Karya Semesta Prima dan menyebarkan kuesioner penelitian. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karya Semesta Prima. Uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karya Semesta Prima. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X disiplin kerja, kinerja karyawan sebagai variable Y dan teknik pengumpulan data berupa jawaban wawancara. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

- 3) Penelitian Karyono (2021), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sankei Gohsyu Industries”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sankei Gohsyu Industries. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 89 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 89 responden di PT Sankei Gohsyu Industries dengan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner sebagai alat pengumpul data utama. Data dianalisis dengan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan

secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung positif, artinya semakin meningkat disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X disiplin kerja, kinerja karyawan sebagai variable Y dan teknik pengumpulan data berupa jawaban kuisisioner. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

- 4) Penelitian I. Gusti Agung Ayu Maya Prabasari, I. Gusti Salit Ketut Netra (2019), berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi dan disiplin serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan ataupun parsial, dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali. Responden penelitian adalah 144 orang karyawan yang diambil dengan metode proportionate stratified random sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil analisis menunjukkan ada variabel motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X disiplin kerja, kinerja karyawan sebagai variable Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

- 5) Penelitian Nailul Muna dan Sri Isnowati (2022), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. LKM Demak Sejahtera. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir

terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian dalam penulisan ini yaitu karyawan PT. LKM Demak Sejahtera. Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan dengan kriteria responden berusia 20-25 tahun. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner.

Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X disiplin kerja, kinerja karyawan sebagai variable Y dan teknik pengumpulan data berupa jawaban kuisisioner. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

