

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi yang ada apapun bentuknya baik organisasi bisnis, organisasi sosial maupun organisasi pemerintahan, selalu ingin mencapai tujuannya. Tujuan tersebut dapat dicapai melalui penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dan sumber daya organisasi lainnya seperti dana, bahan, dan peralatan. Namun salah satu sumber daya organisasi yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan sebagai sumber daya manusia yang cakap.

Karyawan merupakan elemen penting yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan karena peran karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan, baik pada masa kini maupun di masa yang akan datang. Karyawan tidak hanya berperan sebagai sumber daya manusia yang berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga sebagai representasi yang mengemban misi perusahaan serta menjadi aset yang bernilai bagi keberlanjutan perusahaan. Karyawan tersebut harus mempunyai standar yang baik secara kualitas dan kuantitas. Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari karyawan. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari para karyawan adalah dengan melihat kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan pada seluruh jenis bidang di perusahaan maupun institusi, demikian pula pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung. Karena dengan kurang berkembangnya lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja, hal tersebut akan berakibat pada kinerja karyawan dalam bekerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati dan Widyani, 2021). Haslindah, dkk. (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan setelah menyelesaikan tugas sesuai deskripsi pekerjaan berdasarkan kualifikasi yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang tepat, melaksanakan pekerjaannya dengan tepat waktu dan disiplin, serta mematuhi segala aturan yang ada, akan berdampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dari itu, perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan kinerja karyawannya, karena dengan terjadinya penurunan kinerja akan memberikan dampak yang negatif pada perusahaan itu sendiri (Sembiring, 2020).

Koperasi Konsumen Kumbasari Badung adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang keuangan. Keberadaan koperasi ini telah memberikan banyak manfaat bagi masyarakat sekitar, terutama dalam memberikan pinjaman kredit serta menyediakan layanan simpanan seperti tabungan dan deposito. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan bersama manajer Koperasi Konsumen Kumbasari

Badung, bahwa ditemukan permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan yang menurun.

**Tabel 1.1**  
**Data Tingkat Realisasi Kredit Pada**  
**Koperasi Konsumen Kumbasari Badung**  
**Tahun 2023**

No	Bulan	Target Kredit	Realisasi Kredit	Persentase Realisasi (%)
1	2	3	4	5=(4:3)x 100
1	Januari	3.500.000.000	3.525.000.000	100,7
2	Februari	3.500.000.000	3.450.000.000	98,57
3	Maret	3.500.000.000	3.290.000.000	94,00
4	April	3.500.000.000	3.300.000.000	94,28
5	Mei	3.500.000.000	3.500.000.000	100
6	Juni	3.500.000.000	3.355.900.000	95,88
7	Juli	3.500.000.000	2.990.000.000	85,42
8	Agustus	3.500.000.000	2.880.000.000	82,28
9	September	3.500.000.000	3.379.000.000	96,54
10	Oktober	3.500.000.000	3.388.900.000	96,82
11	November	3.500.000.000	3.400.000.000	97,14
12	Desember	3.500.000.000	3.435.000.000	98,14
<b>Jumlah</b>		<b>42.000.000.000</b>	<b>39.894.300.000</b>	<b>94,98</b>

Sumber: Koperasi Konsumen Kumbasari Badung (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa belum tercapainya target kredit pada tahun 2023 dan dapat dilihat juga target tersebut mengalami fluktuatif di setiap bulannya. Dimana pencapaian terbesar di bulan Januari sebesar Rp. 3.525.000.000 dengan target awal yaitu Rp. 3.500.000.000 sedangkan pencapaian terendah yaitu pada bulan Agustus yaitu sebesar Rp 2.880.500.000 dari target awal sebesar Rp 3.500.000.000. Maka hal tersebut dapat menunjukkan adanya penurunan pada kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Adanya efektivitas interaksi antar karyawan secara otomatis juga

berpengaruh pada kinerja perusahaan itu sendiri. Kondisi kerja yang dialami karyawan dalam mempertahankan maupun meningkatkan kinerjanya perlu didukung oleh lingkungan kerja yang aman dan nyaman pada saat karyawan bekerja. Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti suhu tempat kerja, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan kesesuaian perlatan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja adalah fasilitas yang berada di sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi bagaimana karyawan melaksanakan tugas yang diberikan, seperti adanya pendingin ruangan, pencahayaan yang baik dan lain-lain (Darmadi, 2020). Apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja, maka karyawan cenderung bertahan di tempat kerja, menjalankan tugas dengan baik, dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Maka sangat penting bagi perusahaan untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya, karena lingkungan kerja sangat berhubungan langsung dengan para karyawan.

Fenomena lingkungan kerja yang terjadi di Koperasi Konsumen Kumbasari Badung berdasarkan wawancara dengan 5 orang karyawan ditemukan beberapa fenomena yakni kurangnya pembaharuan pada penggunaan tablet elektronik yang sering kali tidak berfungsi atau kelebihan beban saat digunakan untuk bertransaksi dengan nasabah sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam pengolahan laporan secara *online*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sadewo, *et al.*, (2021); Maswani, *et al.*, (2021); De Jesus (2023) dan Kurniawanto, *et al.*, (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Riyadi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan faktor lain yang juga ikut mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap perusahaan mempunyai peraturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan termasuk tingkat disiplin kerja, sebagai salah satu cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan mutu SDM sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas. Menurut Sanaputra, dkk. (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Karyawan yang terlatih akan menyadari bahwa tugas yang dijalankan dengan serius akan membentuk individu yang percaya diri dan mampu berkontribusi dalam perusahaan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimedjo, 2017:86). Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer Koperasi Konsumen Kumbasari Badung diperoleh informasi bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari tabel absensi karyawan dalam perusahaan sebagai berikut.

**Tabel 1.2**  
**Persentase Absensi Karyawan Koperasi Konsumen Kumbasari Badung Tahun 2023**

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Tingkat Persentase Absensi (%)
1	Januari	21	46	35	3,62
2	Februari	23	46	39	3,69
3	Maret	24	47	29	2,57
4	April	22	47	42	4,06
5	Mei	23	47	33	3,05
6	Juni	24	47	31	2,75
7	Juli	25	47	30	2,55
8	Agustus	22	47	19	1,84
9	September	25	47	37	3,15
10	Oktober	26	47	53	4,34
11	November	26	47	37	3,03
12	Desember	23	47	33	3,05
Jumlah					37,70%
Rata-rata					3,14%

Sumber: Koperasi Konsumen Kumbasari Badung (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung tahun 2023 cenderung tinggi yang menunjukkan rata-rata persentase sebesar 3,14%. Menurut Mahrizal (2019) tingkat absensi yang wajar dibawah 3%, diatas 3 sampai 10 dianggap tinggi. Hal ini menandakan adanya penurunan kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung.

Permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan 5 orang karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung ditemukah bahwa masih banyak karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, seperti menunda pekerjaan yang harusnya diselesaikan pada hari tersebut, hadir tidak tepat pada waktu yang sudah ditentukan perusahaan, serta pulang lebih awal. Sehingga hal tersebut dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian Iptian, *et al.*, (2020); Amri, *et al.*, (2021); Lesmana dan Demanik (2022); Kurniawan, *et al.*, (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan dalam perusahaan. Sedangkan menurut Choiriyah, *et al.*, (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Muhamad, dkk. (2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Hal ini mencakup pandangan umum karyawan tentang perbedaan antara tingkat kompensasi yang diterimanya dan tingkat yang diharapkannya, serta apakah pekerjaannya dianggap menyenangkan atau tidak. Karyawan yang mendapatkan kepuasan dari perusahaan tersebut akan memiliki rasa keterikatan yang lebih besar atau komitmen terhadap perusahaan. Secara khusus, kepuasan kerja adalah fungsi yang menggambarkan berbagai kepuasan pengalaman karyawan untuk berbagai aspek pekerjaan yang dijalankan (Huynh, 2020). Kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja, dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kehidupan kerja yang berkualitas serta memungkinkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Permasalahan yang terkait dengan kepuasan kerja berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan 5 orang karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung adalah gaji/*pay*, yang rata-rata gaji dari 47 orang karyawan pada

Koperasi Konsumen Kumbasari Badung masih dibawah standar UMR Kota Denpasar. Karyawan Koperasi Konsumen Kumbasari Badung berpendapat bahwa gaji yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga karyawan masih merasa kurang diperhatikan terkait kesejahterannya. Berdasarkan hasil penelitian Hustia, *et al.*, (2021); Iqbal, *et al.*, (2021); Egenuius, *et al.*, (2020) dan Rinny (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Bagis, dkk. (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi serta fenomena terkait kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung maka peneliti melakukan penelitian terkait **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung?



### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Konsumen Kumbasari Badung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Konsumen Kumbasari Badung.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hal ini dilakukan dengan memberikan bukti secara empiris mengenai keterkaitan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan berbagai masalah yang dihadapi terutamanya mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori ini menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan (Mahchmed, 2018). Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Gaumer, 2018). Ketika seseorang memiliki komitmen yang kuat untuk mencapai tujuannya, komitmen tersebut akan memengaruhi Tindakan serta hasil kerjanya. Tujuan yang ditetapkan merepresentasikan tingkat kinerja yang diharapkan oleh individu dan berfungsi sebagai dorongan motivasi yang signifikan untuk mewujudkan performa yang optimal. Agar kinerja dapat tercapai, individu perlu memiliki keterampilan yang memadai, tujuan yang jelas, serta menerima umpan balik yang konstruktif. Pencapaian tujuan akan berdampak pada perilaku karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Locke (1968) mengemukakan bahwa *goal setting theory* berpengaruh terhadap ketepatan anggaran. Organisasi yang telah merumuskan sasaran dengan baik dalam rencana anggaran akan lebih mudah mencapai target kinerja yang selaras dengan visi dan misinya. Berdasarkan pendekatan teori ini, keberhasilan

karyawan dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan lingkungan kerja, disiplin, dan kepuasan kerja berperan sebagai faktor penentu. Semakin tinggi kualitas faktor-faktor tersebut, semakin besar pula peluang keberhasilan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan setelah menyelesaikan tugas sesuai deskripsi pekerjaan berdasarkan kualifikasi yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu (Haslindah, dkk. 2020). Karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang tepat, melaksanakan pekerjaannya dengan tepat waktu dan disiplin, serta mematuhi segala aturan yang ada, akan berdampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas, kinerja karyawan merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi, yang mencakup berbagai aspek dan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor tergantung pada kondisi yang ada di lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Faktor kinerja karyawan berperan dalam menentukan arah suatu perusahaan. Hal ini merupakan

bentuk pengorbanan untuk meningkatkan kualitas perusahaan yang diwujudkan dalam karakteristik fisik yaitu evaluasi proses, hasil dan lingkungan. Aspek tersebut berkaitan dengan berbagai ukuran yang sederhana.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2018:189-192), yaitu:

1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan pemahaman yang mencakup terhadap seseorang. Siapapun yang mempunyai pengetahuan yang baik akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan sebaliknya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

2) Kepribadian

Kepribadian adalah sesuatu yang ada pada diri seseorang dengan kepribadian yang berbeda satu sama lain. Dengan memiliki kepribadian baik akan memperoleh pekerjaan yang penuh bertanggung jawab pada apa yang telah dikerjakan.

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah situasi yang ada di tempat kerja seperti ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan terhadap karyawan lain.

4) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu aktifitas yang dijalankan seorang karyawan dalam bekerja dengan baik seperti disiplin dalam waktu yaitu tidak telat masuk kerja.

5) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sesuatu hal yang memberikan dampak senang

terhadap diri karyawan yang berakibat pada pekerjaan menjadi baik.

### 2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019). Indikator yang digunakan dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas dalam kinerja karyawan dapat diukur dengan melihat kualitas saat pekerjaan yang dihasilkan, serta kemampuan dalam berinovasi menyelesaikan pekerjaan.

2) Kuantitas

Kuantitas dalam kinerja karyawan dapat dilihat dengan menampilkan berapa banyak yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan secara efisiensi dan efektivitas sesuai dengan tujuan yang diberikan oleh perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam kinerja karyawan dilihat saat karyawan melakukan pekerjaan dengan memaksimalkan waktu yang ada.

4) Efektivitas

Efektivitas dalam kinerja karyawan yaitu dengan memanfaatkan fasilitas untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## 2.3 Lingkungan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti suhu tempat kerja, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan kesesuaian

peralatan kerja (Afandi, 2018). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Darmadi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah fasilitas yang berada di sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi bagaimana para karyawan melaksanakan tugas yang diberikan, seperti adanya pendingin ruangan, pencahayaan yang baik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi diatas, lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi, keadaan, dan situasi di tempat kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1) Fasilitas

Fasilitas adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung kenyamanan, efisiensi, produktivitas serta kesejahteraan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

2) Kebisingan

Kebisingan merupakan suara yang tidak diinginkan atau berlebihan yang dapat mengganggu konsentrasi, komunikasi dan kenyamanan karyawan saat bekerja.

3) Bau

Bau adalah aroma atau bau yang tercium ditempat kerja, yang dapat berasal dari berbagai sumber dan dapat mempengaruhi kenyamanan serta

produktivitas karyawan.

#### 4) Hubungan Antar Karyawan

Hubungan antar karyawan merupakan interaksi dan hubungan sosial yang terjadi antara individu yang bekerja dalam suatu perusahaan.

### 2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Purnami, dkk. (2019) yang menjadi indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

#### 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan yang cukup dan sesuai sangat penting dalam lingkungan kerja karena mempengaruhi kenyamanan visual dan produktivitas karyawan.

#### 2) Keamanan di tempat kerja

Perusahaan dapat memanfaatkan petugas keamanan serta dengan menggunakan kamera rekam disekitar lingkungan kerja.

#### 3) Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Merupakan segala sesuatu dalam bentuk sarana dan prasarana yang terdapat di dalam perusahaan yang dapat digunakan dan dinikmati oleh karyawan.

## 2.4 Disiplin Kerja

### 2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi (Sanaputra, dkk. (2021). Karyawan yang terlatih akan menyadari bahwa dirinya menjalankan tanggung jawab dengan serius dan akan menjadi karyawan yang percaya diri yang mampu berkontribusi dalam perusahaan.

Singodimedjo (2017:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dari seorang karyawan yang berpengaruh terhadap kegiatan kerja sehari-hari dalam berlangsungnya pekerjaan yang dilakukan agar tetap berjalan dengan baik.

#### **2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Perilaku yang dilakukan karyawan merupakan kebiasaan dalam melakukan pekerjaan, hal itu untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik dengan menerapkan peraturan yang jelas dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:86) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang dicapai harus dijelaskan dengan baik dan ditetapkan secara ideal terhadap kemampuan karyawan.

2) Keadilan

Dengan adanya waskat di perusahaan, seorang pimpinan dapat melihat langsung kondisi setiap anggota karyawannya.

3) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu harus tegas dan berani dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak melakukan disiplin kerja dengan sanksi yang sesuai.

4) Hubungan kemanusiaan

Hubungan terhadap manusia yang baik antara sesama karyawan akan menciptakan disiplin kerja.



### 2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Saputri (2021) indikator disiplin kerja sebagai berikut.

1) Kehadiran ditempat kerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar karena untuk mengukur dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan terbiasa terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja akan selalu mengikuti peraturan yang berlaku dan tidak akan melakukan pelanggaran yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Bertanggung Jawab

Karyawan yang disiplin memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dalam menyelesaikan tugasnya.

## 2.5 Kepuasan Kerja

### 2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai tingkat efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang (Muhamad, dkk. 2022). Hal ini mencakup pandangan umum karyawan tentang perbedaan antara tingkat kompensasi yang diterimanya dan tingkat yang diharapkannya, serta apakah pekerjaannya dianggap menyenangkan atau tidak. Huynh (2020) secara khusus, kepuasan kerja adalah fungsi yang menggambarkan berbagai kepuasan pengalaman karyawan untuk berbagai aspek pekerjaannya.

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas, kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap dimana seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam suatu perusahaan yang dapat diungkapkan melalui situasi kerja yang baik, hasil kerja optimal dan bertanggung jawab.

### 2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut.

- 1) Kesempatan untuk maju  
Faktor ini berkaitan dengan memperoleh dalam peningkatan dan pengalaman pada kemampuan selama bekerja.
- 2) Keamanan kerja  
Faktor ini berkaitan dengan keamanan saat bekerja yang sangat berpengaruh terhadap perasaan saat bekerja.
- 3) Gaji  
Faktor ini menyebabkan lebih banyak ketidakpuasan dan banyak karyawan yang mengungkapkan kepuasan kerja sehubungan dengan jumlah yang diperoleh. Gaji dapat ditentukan sesuai posisi yang diberikan, dengan begitu sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.
- 4) Kondisi kerja  
Faktor ini dapat ditentukan dengan lingkungan kerja di tempat kerja seperti melihat kondisi tempat, ventilasi, kantin dan tempat parkir.
- 5) Fasilitas  
Faktor ini Perusahaan dapat memberikan fasilitas seperti rumah sakit, cuti,

liburan, dana pensiun sesuai dengan standar jabatan yang sesuai, jika hal tersebut dapat dipenuhi, maka akan tercipta kepuasan.

6) Komunikasi

Faktor ini ditentukan oleh karyawan dengan pihak manajemen atas komunikasi yang lancar. Tugas atasan untuk mendengarkan, memahami dan mengakui pendapat serta prestasi karyawan dalam memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

### 2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:181) yang menjadi indikator kepuasan kerja sebagai berikut.

1) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan akan lebih nyaman dengan lingkungan yang baik karena dapat mempermudah pekerjaan yang dilakukan.

2) Gaji

Karyawan akan menginginkan sistem upah dan gaji yang sesuai dengan posisi yang didapatkan dengan memberikan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai tindakan adil dan segaris dengan penghargaan yang diinginkan.

3) Rekan Kerja

Karyawan akan lebih puas dengan memiliki rekan kerja yang saling mendukung dan saling membantu karena setiap karyawan membutuhkan sosial dalam bekerja.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

### 2.6.1 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

- 1) Sadewo, *et al.*, (2021) melakukan penelitian yang berjudul “*The Influence Of Working Environment To Employee Performance Mediated By Work Motivation: A Study Of Malang, Indonesia Retails Stores*”. Penelitian ini menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan toko ritel di Malang, Indonesia dengan peran motivasi kerja sebagai mediasi. Responden dalam penelitian ini menggunakan 152 responden yang merupakan karyawan milenial toko ritel di Malang Indonesia. Penelitian ini menggunakan analisis statistik Structured Equation Model dan Partisl Least Square. WarpPLS digunakan sebagai program pengolahan data untuk pengujian hipotesis. Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki signifikan sebesar 0,259 terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan jumlah responden yang berbeda.
- 2) Maswani, *et al.*, (2021) melakukan penelitan yang berjudul “*Analysis of The Effect of Work Discipline, Work Environment, And Work Motivation on Employee Performance at PT. Bayutama Teknik*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bayutama Teknik. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode random sampling. Regresi linier

berganda digunakan sebagai teknik analisis data untuk menguji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas) dan uji hipotesis t-statistik dan f-statistik untuk menguji pengaruh secara bersama-sama dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bayutama Teknik. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian berbeda.

- 3) De Jesus (2023) melakukan penelitian yang berjudul "*The Influence of Work Environment on Employee Performance*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja yang terjadi di Yayasan Inspirasi Anak Bangsa. Adapun tempat dalam penelitian ini adalah Panti Sosial Yayasan Inspirasi Anak Bangsa yang beralamat di YIAB Mulia Center Jalan Raya Gudang Blok. H. 190. Tebet, Jakarta 12830. Adapun populasi dan sampel sebanyak 40 orang. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji uji validitas dan reliabilitas, uji linieritas, uji regresi dan uji kondisi lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.

- 4) Kurniawanto, *et al.*, (2022) melakukan penelitian yang berjudul “*Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja, dalam penelitian ini akan menguji kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Data dikumpulkan dari 100 responden yaitu karyawan pada minimarket modern di Jakarta dengan metode purposive sampling, dengan kriteria karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun dan bersedia mengisi kuesioner. Data yang terkumpul diuji dengan metode analisis jalur dengan menggunakan AMOS 24.00. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
- 5) Riyadi (2019) melakukan penelitian yang berjudul “*The Influence Of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics And Compensation Toward Job Stress*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompensasi terhadap stress kerja dan kinerja karyawan di sektor pertambangan mineral dan logam di Kalimantan Timur. Sampel diambil dari anggota 120 perusahaan serktor pertambangan dan pengolahan logam yang diwakili oleh 1 orang karyawan yang berposisi sebagai manajer. Pengolaha data menggunakan structural aequation yang memperoleh 7 hipotesis yang diterima dan 2 hipotesis yang ditolak. Hasil dari

penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan hasil penelitian yang berbeda.

### 2.6.2 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

- 1) Iptian, *et al.*, (2020) melakukan penelitian yang berjudul “*The Effect Of Work Discipline And Compensation On Employee Performance*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu yang diambil dengan teknik sampling. Metode analisis data dalam penelitian menggunakan regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
- 2) Amri, *et al.*, (2021) melakukan penelitian yang berjudul “*Effect Of Organization Commitment, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance (Case Study: PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang)*”. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 60 orang yang dipilih dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan hasil penelitian

menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.

- 3) Lesmana dan Damanik (2022) melakukan penelitian yang berjudul "*The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance*". Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif dan kuantitatif, teknik yang digunakan adalah simple random sampling, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 84 responden. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
- 4) Kurniawan, *et al.*, (2022) melakukan penelitian yang berjudul "*The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At The Health Department Of Tangerang Selatan City*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Dinas Kesehatan Kota Tangerang Selatan sebanyak 58 orang. Sampel dalam



penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan hasil perhitungan sebanyak 58 responden. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.

- 5) Choiriyah, *et al.*, (2021) melakukan penelitian yang berjudul “*The Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline against Employee Performance in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan. Jumlah sampel sebanyak 128 responden, teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji F dan uji t). Hasil analisis menyatakan bahwa secara parsial motivasi dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah hasil penelitian yang berbeda.

### 2.6.3 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

- 1) Hustia, *et al.*, (2021) melakukan penelitian yang berjudul “*Influence Of Work Motivation, Job Satisfaction And Work Discipline On Employee Performance At PT. Truba Jaga Cita*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Truba Jaga Cita. Jumlah populasi penelitian ini adalah 195 karyawan dan sampel sebanyak 131 orang, yang ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan hasil kuesioner yang telah disebar. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis melalui uji F. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Truba Jaga Cita. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah hasil penelitian yang berbeda.
- 2) Iqbal, *et al.*, (2021) melakukan penelitian yang berjudul “*The Effect Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction At PT Ici Paints Indonesia*”. Penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis dan kausalitas terhadap populasi. Responden penelitian ini sebanyak 105 populasi sampel, metode analisis ini menggunakan analisis jalur, koefisien, dan analisis antar dimensi. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.

- 3) Egenius, *et al.*, (2020) melakukan penelitian yang berjudul “*The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan*”. Penelitian ini menggunakan sampel yaitu 68 karyawan dengan teknik analisis menggunakan analisis jalur. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan deskripsi kepuasan pekerjaan, loyalitas karyawan, dan kinerja, juga menganalisis pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
- 4) Rinny, *et al.*, (2020) melakukan penelitian yang berjudul “*The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University*”. Jenis penelitian ini adalah analisis kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, kuesioner disebarkan kepada 77 karyawan Universitas Mercubuana dari total populasi sebanyak 332 karyawan dengan menggunakan teknik convenience sampling. Metode analisis yang digunakan penelitian ini adalah regresi linier berganda, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.

- 5) Bagis, *et al.*, (2021) melakukan penelitian yang berjudul “*Job Satisfaction As A Mediation Variables On The Effect Of Organizational Culture And Organizational Commitment To Employee Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta sebanyak 150 karyawan, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode nonprobability sampling dengan teknik sampling incidental dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Data yang diperoleh dari responden dengan instrument penelitian menggunakan kuesioner. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah hasil penelitian yang berbeda.