

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kendala dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di perusahaan tersebut, karena tujuan perusahaan dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat di dalam perusahaan.

Kinerja yang dimiliki oleh perusahaan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Karyawan akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Untuk mengarahkan karyawan sehingga dapat bekerja lebih efisien dan efektif maka sumber daya manusia tersebut perlu mendapat perhatian yang serius dan sungguh-sungguh.

Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kemampuan serta keterampilan karyawannya, disamping kemampuan menggerakkan dan mengarahkan bawahan atau karyawan dari pimpinan organisasi itu sendiri. Saat ini banyak perusahaan yang berkompetisi untuk dapat bertahan dari ketatnya persaingan. Perusahaan harus mampu bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif. Solusi yang dapat dilakukan untuk

menghadapi persaingan adalah dengan meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas perusahaan

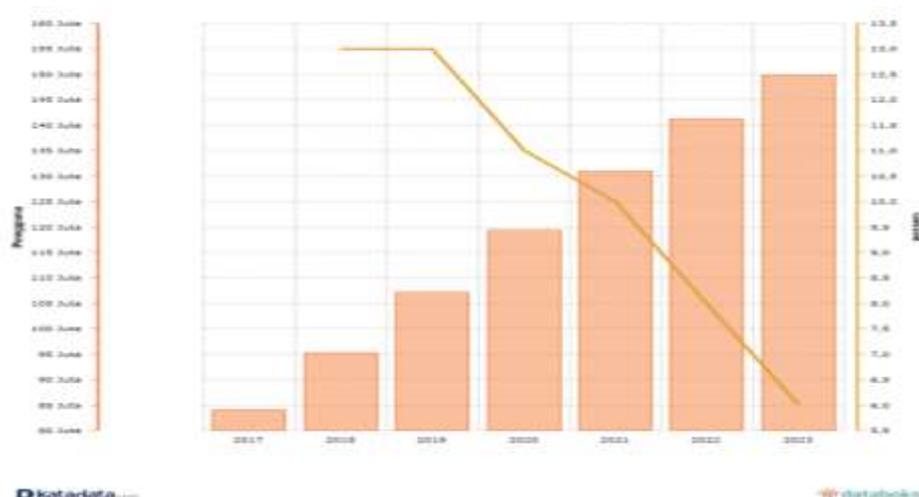
Perkembangan teknologi informasi yang pesat belakangan ini telah memasuki hampir semua bidang kehidupan, hal ini ditandai dengan banyaknya pengguna gadget, komputer, dan laptop baik untuk kepentingan perusahaan atau bisnis sampai kepada hal-hal yang bersifat hiburan, pendidikan dan kesehatan. Perkembangan ini didukung oleh industri *hardware* (perangkat keras) dan *software* (piranti lunak) komputer yang terus berkembang dan semua ini telah memberikan banyak dampak positif bagi kehidupan masyarakat, yakni dengan pengaksesan dan pemrosesan informasi yang cepat, akurat dan efisien. Dengan pesatnya teknologi tersebut kebutuhan masyarakat akan sebuah teknologi yang tidak dibatasi ruang dan waktu saat ini mendorong semakin dibutuhkannya suatu sistem, metodologi, strategi, dan perangkat lunak yang akan membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya.

Perkembangan teknologi terus berkembang dengan cepat yang menyebabkan munculnya inovasi-inovasi untuk memudahkan kehidupan manusia. Dengan kemajuan teknologi khususnya internet, memberikan pengaruh yang cukup signifikan dalam berbagai aspek kehidupan seperti aspek ekonomi, sosial dan budaya, pendidikan, kesehatan dan lain sebagainya. Internet juga hadir untuk memudahkan individu serta kelompok melakukan akses informasi dan komunikasi dengan cepat, sehingga internet sangat membantu aktivitas sehari-hari masyarakat dalam bekerja, belajar, berbelanja dan lain sebagainya (Hanif Adinugroho Widyanto, 2021)

Pada saat ini teknologi informasi mengalami perkembangan yang cukup pesat. Selain perkembangan jenis peralatan teknologi maupun *software* aplikasi pendukung perkembangan ini juga berdasarkan pada semakin maraknya pengguna teknologi informasi.

Dengan keunggulan bentuk yang kecil serta fasilitas yang lengkap untuk berkomunikasi data akan semakin banyak dijumpai di masa yang akan datang. Program-program aplikasi yang mendukung komunikasi data pun semakin banyak dibuat orang hal ini tidak terlepas dari keinginan manusia yang menginginkan adanya alat canggih yang dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan komunikasi mereka, untuk itu karena keinginan untuk berkomunikasi semakin kompleks maka peralatan teknologi yang diciptakan pun akan mengikuti keinginan tersebut.

Seiring dengan perkembangan teknologi, menyebabkan pertumbuhan penggunaan internet juga meningkat. Sebuah laporan dari Data Reportal yang dikutip dari databoks.katadata.co.id menunjukkan pengguna internet di Indonesia pada 2018 sebanyak 95,2 juta, tumbuh 13,3% dari 2017 yang sebanyak 84 juta pengguna. Pada tahun selanjutnya pengguna internet di Indonesia akan semakin meningkat dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 10,2% pada periode 2018-2023. Pada 2019 jumlah pengguna internet di Indonesia diproyeksikan tumbuh 12,6% dibandingkan 2018, yaitu menjadi 107,2 juta pengguna. Pada 2023, jumlah pengguna internet di Indonesia diproyeksikan mencapai 150 juta pengguna. Gambar 1.1 menunjukkan peningkatan jumlah pengguna internet dari tahun 2017-2023.



Gambar 1.1
Jumlah Pengguna Teknologi di Indonesia Tahun 2017-2023
 Sumber: databoks.katadata.co.id (2022)

Melihat kemajuan perkembangan teknologi di era digital, dengan memanfaatkan aplikasi digital yang semakin berkembang perkembangan sistem informasi dalam kehidupan manusia seiring dengan peradaban manusia itu sendiri sampai akhirnya mengenal istilah teknologi informasi (*IT/Information Technologi*). Teknologi informasi merupakan gabungan antara teknologi perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*). Pengembangan teknologi *hardware* cenderung menuju ukuran yang kecil dengan kemampuan serta kapasitas yang tinggi, namun diupayakan harga yang relatif semakin murah perkembangan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja dan memungkinkan berbagai kegiatan dapat dilaksanakan dengan cepat tepat dan akurat sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja perkembangan teknologi informasi telah memunculkan berbagai jenis kegiatan yang berbasis pada teknologi, seperti *e-government*, *e-commerce*, *e-education* dan lainnya yang kesemuanya itu berbasiskan elektronika.

Disiplin kerja adalah salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya.

Lingkungan kerja dibentuk oleh budaya organisasi dan lingkungan sekitar organisasi baik internal maupun eksternal. Penciptaan kerja sama yang baik, hubungan atasan dengan bawahan tercipta dengan baik, citra organisasi di mata masyarakat baik, maka akan tercipta pula lingkungan kerja yang baik dan akan berpengaruh terhadap semangat dan motivasi kerja para karyawan sehingga kinerja para karyawan pun dapat meningkat, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak kondusif maka akan berdampak pada penurunan kinerja. Dengan adanya fasilitas yang memadai karyawan diharapkan untuk dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan secara efisien, Apabila fasilitas yang disediakan oleh perusahaan buruk maka akan menghambat pekerjaan karyawan, oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan fasilitas dengan baik agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan lancar.

Menurut Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianhtini (2016) menyatakan bahwa berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam

mencapai tujuannya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat menarik bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya, sehingga dapat membantu karyawan dalam mencapai pekerjaan yang optimal. Lingkungan kerja merupakan keikutsertaan segala aspek yang terhubung pada suatu pekerjaan seperti bahan yang digunakan, peralatan kerja yang digunakan, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik perorangan ataupun kelompok.

Memahami lingkungan kerja merupakan faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung pada karyawan dalam hal menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan. Lingkungan kerja juga termasuk keadaan sekitar tempat kerja baik fisik maupun non fisik. Pernyataan ini didukung oleh Nico Haromumanu Feel dkk (2018:178) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai kondisi lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan memiliki hubungan yang erat. Manusia harus mampu beradaptasi dengan berbagai situasi di lingkungan sekitar, serta saat melakukan pekerjaannya. Karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari 4 berbagai kondisi tempat mereka bekerja dan lingkungan kerjanya. Selama proses bekerja, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat di lingkungan kerja.

Pernyataan ini didukung oleh (Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana, 2017: 78) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat ditentukan oleh tingkat yang terjadi pada lingkungan di mana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan segala aspek yang dapat bertindak dan bereaksi pada tubuh maupun pikiran dari karyawan. Di bawah kesadaran perusahaan, fisik, mental dan lingkungan sosial di mana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus selesaikan untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan utamanya yaitu untuk menghasilkan lingkungan kerja yang menjamin kemudahan dalam bekerja dan menghilangkan semua penyebab frustrasi, kecemasan dan kekhawatiran yang mengganggu karyawan.

Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi

karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan.

Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sangat dibutuhkan motivasi pegawai yang tinggi. Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Menurut Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) yang menyatakan bahwa motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Gejala masalah yang timbul di perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah masih adanya kendala dimana beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Kemudian terdapatnya beberapa karyawan yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, dan masih ada beberapa karyawan terlambat hadir serta karyawan tidak masuk kerja, dan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin kerja terhadap waktu kerja, seperti masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan karyawan itu

sendiri, seperti tidak berada di ruang kerja pada jam kerja dan biasanya karyawan tersebut berada di PT. Intersolusi Teknologi Asia adalah yang bergerak dibidang Jasa, Bidang jasa yang ada di PT. Intersolusi Teknologi Asia diantaranya: Perdagangan eceran piranti lunak (*softwear*), Aktivitas Telekomunikasi khusus untuk keperluan, pertahanan keamanan, pengembangan aplikasai melalui internet (*E-Commerce*), pemrograman computer dan lainnya. Jasa tersebut merupakan Jasa yang terdapat di PT Intersolusi Teknologi Asia terletak di Jl. Ter. Sutami I No.36, Sukagalih, Kec. Sukajadi, Kota Bandung, Jawa Barat 40163. Sebagai perusahaan yang cukup besar maka tentunya harus didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan kompetensi yang sesuai dengan bidang kerja masing-masing karyawannya agar perusahaan dapat memenuhi semua permintaan client dan mencapai tujuan.

Indonesia merupakan negara yang tak lepas dari perkembangan global internet. Hal ini dapat dilihat dari warung internet yang banyak bermunculan, dan terintegrasinya sistem wireless di beberapa tempat, seperti di universitas, maupun di tempat umum, seperti pusat perbelanjaan, kantor-kantor, bahkan di taman-taman. Hal ini merupakan salah satu indikator bahwa Negara Indonesia merupakan negara yang terbuka terhadap perkembangan teknologi informasi.

Tabel 1.1
Peringkat Perusahaan *software* di Kota Bandung dalam (%)

No	Industri	Hasil Rata-rata Laju Kinerja
1	PT. Sagara Asia Teknologi	89%
2	PT. Walden Global Service	81%
3	PT. Intersolusi Teknologi Asia	76%

Sumber : PT. Intersolusi Teknologi Asia

Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang mutlak dan harus dilakukan, karena hal tersebut merupakan faktor kunci kesuksesan suatu perusahaan. Maka dari itu penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang akan berdampak pada pengambilan keputusan strategi. Berdasarkan data sekunder, terdapat beberapa kategori kinerja karyawan yang berbeda, berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai kategori kinerja karyawan di PT. Intersolusi teknologi Asia adalah sebagai berikut. Kategori yang digunakan ada 5 kategori. Sangat baik, baik, cukup, kurang baik, buruk. Kelima kategori ini yang menjadi tolak ukur penilaian di PT. Intersolusi Teknologi Asia.

Tabel 1.2
Kriteria Penilaian Kinerja Pegawai di PT. Intersolusi Teknologi Asia

No	Nilai (%)	Bobot
5	91-100	Sangat baik
4	76-90	Baik
3	61-75	Cukup baik
2	51-60	Kurang baik
1	>51	Tidak baik

Sumber: PT. Intersolusi Teknologi Asia

Tabel 1.2 diatas menjelaskan penilaian kinerja dengan nilai tertinggi 91-ke atas dengan klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tertinggi 91-100% dengan klasifikasi (Sangat Baik), yang kedua nilai 76-90% klasifikasi (Baik), yang ketiga nilai 61-75% klasifikasi (Cukup), yang keempat 51-60% klasifikasi (Kurang), yang kelima >51% klasifikasi (Buruk).

Kinerja karyawan pada PT. Intersolusi Teknologi Asia masih dinilai kurang baik, hal ini terutama dapat terlihat dari rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yaitu mereka akan berkerja apabila ada perintah dari pimpinannya, sehingga mereka tidak menyelesaikan secara mandiri dalam menjalankan tugasnya, dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3
Kinerja Pegawai di PT. Intersolusi Teknologi Asia

Tahun	Nilai Rata-rata	Bobot
2019	81%	Baik
2020	74%	Cukup baik
2021	60%	Kurang baik

Sumber: PT. Intersolusi Teknologi Asia

Dari tabel 1.3 diatas mengenai rata-rata prestasi kerja karyawan dari tahun 2019-2021 mengalami penurunan dalam prestasi kerja karyawan hal itu dapat dilihat pada tahun 2019 dengan rata-rata kerja karyawan 81% dengan bobot baik, pada tahun 2020 prestasi kerja karyawan memiliki nilai rata-rata 74% dengan bobot baik, pada tahun 2021 prestasi kerja mengalami penurunan dilihat dari nilai rata-rata 60% dengan bobot kurang. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kinerja PT. Intersolusi Teknologi Asia belum maksimal.

Berdasarkan tabel 1.4 dibawah dapat dilihat hasil pra survey yang penulis lakukan terhadap karyawan PT. Intersolusi Teknologi Asia, skor rata-rata 3,16. Adapun dimensi kinerja yang masih dibawah rata-rata secara umumnya yaitu dimensi kualitas mendapatkan 2,83 dan dimensi kuantitas mendapatkan 2,86. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara bersama dengan Ibu Fuji sebagai HR di PT. Intersolusi Teknologi Asia dimana masih banyak karyawan yang belum memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, juga masih banyak karyawan

yang belum memiliki kualitas kerja yang diharapkan sehingga tidak tercapainya kerja sama dengan tim yang baik, sehingga mereka tidak merasakan semangat dalam bekerja karena suasana yang jenuh.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Intersolusi Teknologi Asia

No	Dimensi	Pernyataan	SS	TS	KS	S	STS	Jumlah skor	Rata-Rata
1.	Kualitas	Saya sabar dan tekun dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan	7	4	9	6	4	109	3,63
		Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	2	6	13	3	6	85	2,83
2.	Kuantitas	Saya meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja	7	9	6	3	5	100	3,33
		Saya mencapai target yang ditetapkan pimpinan	7	5	3	7	8	86	2,86
3.	Ketetapan waktu	Saya menyelesaikan tugas yang pimpinan berikan dengan benar dan tepat waktu	8	6	5	5	6	95	3,16
		Total Rata-Rata							

Sumber : hasil olah data oleh peneliti (2022)

Kinerja Karyawan merupakan hasil yang dikeluarkan dari suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan itu sendiri. Kinerja atau Hasil Karyawan yang baik adalah yang dapat mencapai target yang sudah ditentukan oleh suatu organisasi. Apabila Kinerja dari suatu karyawan tersebut buruk maka besar kemungkinan bahwa karyawan tersebut tidak mencapai target yang

sudah ditentukan oleh suatu organisasi ataupun perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dikarenakan ketika kinerja karyawan baik maka tujuan didalam perusahaan akan tercapai. Maka dari itu peneliti melakukan pra survey penelitian tentang kinerja yang ada di PT. Intersolusi Teknologi Asia sebanyak 30 responden yang dijadikan sampel untuk mengetahui keadaan karyawan pada PT. Intersolusi Teknologi Asia. Hasil pra survey kinerja karyawan pada PT. Intersolusi Teknologi Asia sangat kurang baik, Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.5

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survey Faktor-Faktor Yang dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Intersolusi Teknologi Asia

No	Variabel	Total Skor	Skor Rata-Rata
1.	Motivasi	357	3.96
2.	Lingkungan Kerja	341	2.90
3.	Disiplin Kerja	326	2.13
4.	<i>Reward</i>	234	3.89
5.	Kepemimpinan	599	3.99
7.	<i>Punishment</i>	608	4.05

Sumber : hasil olah data oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai kondisi 6 faktor yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Intersolusi Teknologi Asia dimana menghasilkan 2 variabel yang menunjukkan adanya permasalahan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dimana masing-masing memiliki presentase 2,40 dan 3,22 yang menunjukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja masih dibawah standar. Bahwa variabel disiplin kerja memperlihatkan adanya masalah yaitu pelanggaran terhadap SOP yang diterapkan perusahaan serta kurangnya saling menghormati antara karyawan. Variabel

lingkungan kerja yang dimana terdapat masalah yaitu kondisi tempat kerja yang kurang nyaman, kurangnya bersosialisasi dan dukungan dari rekan kerja.

Lingkungan kerja merupakan hal penting dalam kinerja dan sumber daya manusia yang sangat mendukung efektifitas individu dalam mencapai tujuan dan menciptakan kinerja kerja, semakin baik lingkungan dan disiplin kerja dalam ketetapan waktu yang diberikan maka semakin baik kinerja karyawan sehingga menghasilkan hasil pekerjaannya dengan baik sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan, tidak taatnya terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. Bila disiplin kerja tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan tabel 1.6 dibawah dapat dilihat bahwa disiplin kerja di PT. Intersolusi Teknologi Asia secara keseluruhan masih rendah yaitu 2,17 dan belum memenuhi skor ideal yaitu dengan skor 100. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi ketaatan pada tingkat kewaspadaan dan etika kerja, yang memiliki skor terkecil, kedua dimensi ini mencakup pelanggaran terhadap SOP yang diterapkan perusahaan dan kurangnya saling menghormati antara karyawan. Kedua dimensi tersebut memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 2,03 dan 2,1 dari total rata-rata keseluruhan yang memiliki nilai 2,13.

Selain faktor disiplin kerja lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang di duga mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Intersolusi Teknologi Asia. Disiplin kerja bagi suatu perusahaan juga memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Bekerja dengan menerapkan disiplin

kerja akan membantu mempercepat pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah diberikan perusahaan.

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survey Disiplin Kerja PT. Intersolusi Teknologi Asia

No	Dimensi	Pernyataan	SS	TS	KS	S	STS	Jumlah skor	Rata-Rata
1	frekuensi kehadiran	Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas	2	2	5	16	5	70	2,33
2	Tingkat Kewaspadaan	Rekan kerja kurang menghormati dengan sesama	0	2	9	9	10	63	2,10
3	Ketaatan pada standar kerja	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	2	1	7	9	11	64	2,13
4	Ketaatan pada peraturan kerja	Saya selalu mampu mematuhi peraturan ditempat kerja	0	3	7	15	5	68	2,26
5	Etika kerja	Saya selalu mematuhi setiap standar kerja yang ada diperusahaan	0	2	4	17	7	61	2,03
Total Rata-Rata									2,13

Sumber : hasil olah data oleh peneliti (2022)

Selain itu juga penulis memperoleh data karyawan yang melanggar SOP perusahaan yaitu tentang jumlah dan frekuensi keterlambatan karyawan pada Juni-Agustus 2022 sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 1.7 dibawah menunjukkan bahwa rata-rata jumlah keterlambatan karyawan dari Juni-Agustus mengalami kenaikan. Pada bulan Juni rata-rata jumlah karyawan yang mengalami keterlambatan berjumlah 81,9 karyawan dengan jumlah presentase keterlambatan karyawan berjumlah 64% dan

pada bulan Juli rata-rata jumlah karyawan yang mengalami keterlambatannya berjumlah 90,1 dengan presentase 70,4% pada bulan Agustus rata-rata jumlah karyawan yang mengalami keterlambatan 98,3 dengan presentase 76,8%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang melanggar SOP perusahaan yang telah ditentukan. Tingginya presentase keterlambatan karyawan ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang menurun.

Tabel 1.7
Frekuensi Keterlambatan Masuk Kerja PT. Intersolusi Teknologi Asia
Periode Juni-Agustus 2022

Bulan	Jumlah karyawan	Rata-rata Jumlah Keterlambatan	Persentase
Juni	89	81,9	64
Juli	89	90,1	70,4
Agustus	89	98,3	76,8

Sumber : PT. Intersolusi Teknologi Asia

Tingkat kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan menerapkan kedisiplinan yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta tanggung jawab pekerjaan.

Tabel 1.8
Frekuensi Pelanggaran Karyawan Terhadap SOP PT. Intersolusi Teknologi
Asia Periode Juni-Agustus 2022

Bulan	Persentase
Juni	65,4
Juli	72
Agustus	78,2

Sumber : PT. Intersolusi Teknologi Asia

Selain faktor disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja bagi suatu perusahaan juga memiliki peranan

yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Bekerja dilingkungan yang nyaman seperti teman kerja yang siap membantu dan berinteraksi satu sama lain saat bekerja bahkan pimpinan perusahaan memperlakukan semua karyawan sama sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang baik akan membuat suasana kerja menjadi kondusif dalam perusahaan, penyediaan fasilitas ibadah, fasilitas makan, ruang kerja yang nyaman, dan tempat istirahat bagi karyawan merupakan yang penting. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi suasana yang nyaman hal itu dapat memberikan motivasi karyawan untuk semangat bekerja.

Untuk mengetahui kondisi awal faktor penyebab kinerja karyawan pada variabel lingkungan kerja PT. Intersolusi Teknologi Asia. Berdasarkan hasil pra survey di PT. Intersolusi Teknologi Asia data yang diperoleh dari hasil kuesioner pra survei mengenai lingkungan kerja:

Tabel 1.9
Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja PT. Intersolusi Teknologi Asia

No	Dimensi	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah Skor	Rata-Rata
1	Lingkungan Fisik	Kondisi tempat saya bekerja sangat nyaman	3	3	10	8	6	71	2,6
		Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja	3	8	12	3	4	93	3,1
2	Lingkungan Non Fisik	Saya sering bertukar informasi/pengalaman mengenai pekerjaan yang di kerjaan	6	5	8	5	6	90	3
		Rekan kerja selalu memberikan dukungan saat saya bekerja	3	4	14	5	4	87	2,9
Total Rata-Rata									2,9

Sumber : hasil olah data oleh peneliti (2022)

Berdasarkan pada Tabel 1.9 diatas secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,9 dengan dimensi terendah adalah lingkungan fisik sebesar 2,6 dan dimensi lingkungan non fisik sebesar 2,9 yang artinya PT. Intersolusi Teknologi Asia kurang memberikan lingkungan yang nyaman, fasilitas kantor yang kurang layak kepada para karyawan PT. Intersolusi Teknologi Asia.

Maka berdasarkan fenomena dan masalah yang telah diuraikan diatas, dinyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor lain seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai. Oleh karena itu peneliti tertarik dalam mengangkat judul skripsi yaitu **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTERSOLUSI TEKNOLOGI ASIA”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan yang sedang diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian, terhadap variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja.

1.4.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang telah diuraikan sebelumnya. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terlihat adanya permasalahan dalam Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja kerja karyawan PT. Intersolusi Teknologi Asia diantaranya:

1. Disiplin Kerja

- a. Kurangnya saling menghormati sesama karyawan

- b. Karyawan kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan
 - c. Karyawan kurang mematuhi setiap standar kerja yang ada di perusahaan
2. Lingkungan Kerja
- a. Kondisi tempat berkerja yang kurang nyaman
 - b. Kurangnya sosialisasi dan dukungan dari rekan kerja
3. Kinerja Karyawan
- a. Hasil pencapaian kinerja karyawan PT. Intersolusi Teknologi Asia kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan
 - b. Karyawan kurang baik dalam mencapai target yang ditetapkan

1.4.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Disiplin kerja pada PT. Intersolusi Teknologi Asia.
2. Bagaimana Lingkungan kerja pada PT. Intersolusi Teknologi Asia.
3. Bagaimana Kinerja karyawan pada PT. Intersolusi Teknologi Asia.
4. Seberapa besar pengaruh Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja, terhadap Kinerja karyawan pada PT. Intersolusi Teknologi Asia baik secara parsial maupun slimutan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Disiplin kerja di PT. Itersolusi Teknologi Asia.
2. Lingkungan kerja di PT. Intersolusi Teknologi Asia.
3. Kinerja di PT. Intersolusi Teknologi Asia.
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intersolusi Teknologi Asia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis
 - a. Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - c. Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Instansi
- a. Memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemimpin untuk meningkatkan Disiplin kerja.
 - b. Memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemimpin untuk meningkatkan Lingkungan kerja.
 - c. Memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemimpin untuk meningkatkan Kinerja karyawan.
3. Bagi Pihak Lain
- a. Memberikan manfaat dalam merubah pengetahuan, serta informasi lingkungan akademis sehingga dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Memberikan manfaat dalam merubah pengetahuan, serta informasi lingkungan akademis sehingga dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - c. Memberikan manfaat dalam merubah pengetahuan, serta informasi lingkungan akademis sehingga dijadikan bahan referensi untuk penelitian

selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan membahas teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi dan akan dijadikan landasan teoritis dalam melaksanakan penelitian. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus mengenai Sumber Daya Manusia, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja karyawan. Serta penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan dasar teori untuk mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas yang lain, aktivitas tersebut mencakup tindakan – tindakan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan perusahaan atau instansi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Setiap kegiatan organisasi perusahaan dituntut adanya suatu manajemen yang baik agar kelangsungan hidup perusahaan dapat terus terjamin. Manajemen yang baik merupakan hasil cipta, rasa, karsa, pikiran, dan perbuatan manusia yang dapat menolong manusia dalam mencapai tujuannya. Manajemen yang baik

adalah hasil pikiran dan karya manusia, sekalipun manusia didukung oleh peralatan dan keuangan yang memadai, tetapi yang menentukan baik buruknya manajemen adalah cara berfikir dan bertindak.

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengordinasian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang ditentukan terlebih dahulu.

M. Manullang (2018:2), menyebutkan:

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019:1):

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa, manajemen mengandung tujuan yang hendak dicapai, manajemen meliputi usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain, didalam usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui proses fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Untuk berjalannya suatu usaha dan bisnis seorang manajer yang ada dalam agar tujuan perusahaan harus mengetahui dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, berdasarkan

pendapat yang di kemukakan oleh Amirullah (2015:8) fungsi manajemen pada umumnya di bagi menjadi beberapa fungsi manajemen yang merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan mengawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang di inginkan secara efektif dan efisien. Fungsi manajemen dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan dapat di artikan sebagai suatu proses untuk menentukan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai dan mengambil langkah-langkah strategis guna mencapai tujuan tersebut. Melalui perencanaan, seorang manajer akan dapat mengetahui apa saja yang harus di lakukan dan bagaimana cara untuk melakukannya. Menentukan tingkat penjualan pada periode yang akan datang, beberapa tingkat kebutuhan tenaga kerja, beberapa modal yang dibutuhkan dan bagaimana cara memperolehnya, seberapa tingkat persediaan yang harus ada di gudang dan keputusan apakah yang harus di lakukan suatu ekspansi merupakan bagian dari perencanaan kegiatan utama dalam fungsi perencanaan adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan tujuan dan target bisnis
- b. Merumuskan strategi untuk mencapai tujuan dan target bisnis tersebut
- c. Menentukan sumber – sumber daya yang diperoleh

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses pemberian perintah, sumber daya serta pengaturan kegiatan secara kordinir kepada setiap individu dan kelompok untuk menerapkan rencana, kegiatankegiatan yang terlibat dalam

pengorganisasian mencakup tiga kegiatan yaitu : (1) membagi komponen-komponen yang di butuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam kelompok – kelompok, (2) membagi tugas kepada manejer dan bawahan untuk mengendakan pengelompokan atau unit—unit. Kegiatan utama lainnya dalam fungsi pengorganisasian adalah sebagai berikut :

- a. Mengalokasikan sumber daya, merumuskan dan menetapkan tugas dan menetapkan prosedur yang diperlukan
- b. Menetapkan struktur organisaasi yang membujukkan adanya garis kewenangan sumber daya dan tanggung jawab.
- c. Kegiatan perekrutan, penyeleksian, peltihan dan pengembangan sumber daya manusia tenaga kerja.
- d. Kegiatan penempatan sumber dya manusia pada posisi yang paling tepat

3. Pengarahan

Pengaraham adalah proses untuk menumbuhkan semangat (*motivation*) pada karyawan aagar dapat bekerja keras dan giat serta menimbang mereka dalam melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Melalui pengarahan, seorang manajer menciptakan komitmen, mendorong usaha—usaha yang mendukung tercapainya tujuan. Ketika gairah kerja karyawan menurun seorang manajer segera mempertimbangkan alternatif untuk mendorong kembali semangat kerja mereka dengan memahami faktor penyebab menurunnya gairah-gairah kerja. Kegiatan dalam fungsi pengarahan adalah sebagai berikut :

- a. Mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan, dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat kerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan.
 - b. Memberikan tugas dan penjellasan rutin mengenai pekerjaan
 - c. Menjelaskan kebijakan yang di tetapkan
4. Pengendalian

Bagian akhir dari proses manajemen adalah pengendalian (*Controlling*). Pengendalian di maksudkan untuk melihat apakah kkegiatan organisasi sudah sesuai dengan rencana sebelumnya. Fungsi pengendalian mencakup tiga kegiatan : (1) mennetukan standar presentasi, (2) mengukur prestasi yang telah di capai selama ini, (3) membandingkan prestasi yang telah di capai degan standar prestasi yang telah di tetapkan. Kegiatan utama keberhasilan dalam fungsi pengendalian sebagai berikut :

- a. Mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan
- b. Mengambil langkah klasifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin di temukan
- c. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai yang terkait dengan pencapaian

Dari beberapa fungsi-fungsi manajemen di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sarana utama untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi melalui perencanaan, pengorganisaian, pengarahan, dan pengendalian.

2.1.1.3 Pentingnya Manajemen

Manajemen adalah ilmu tentang perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, serta pengawasan kegiatan demi tercapainya tujuan bersama yang telah ditetapkan. Seluruh organisasi atau perusahaan membutuhkan ilmu manajemen. Karena tanpanya, organisasi atau perusahaan akan kesulitan dalam meraih tujuan bersama.

Menurut Hari Sucahyowati (2017), ilmu manajemen diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, menjaga keseimbangan antar berbagai tujuan, serta guna mencapai efisiensi dan efektivitas. Atas dasar tiga hal tersebut, ilmu manajemen sangat penting untuk dipelajari dan diterapkan dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau instansi menurut pemimpin untuk dapat mencari, mendayagunakan, mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia dengan baik sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada hakekatnya manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan karyawan sebagai sumber utama dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan cara yang paling efektif untuk mencapai suatu sasaran organisasi tersebut baik sasaran jangka pendek atau jangka panjang. Untuk mencapai itu, organisasi atau perusahaan harus terus menerus melaksanakan kegiatan mencari, menerima,

menetapkan, mengembangkan, dan mendayagunakan pegawai secara efektif terencana dan terpadu.

Sedarmayanti (2017:3), mendefinisikan:

“Manajemen sumber daya manusia adalah praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”.

Melayu S.P Hasibuan (2019:10), menyatakan:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”.

Manajemen sumber daya manusia sebenarnya adalah manajemen yang mengkhususkan dalam bidang sumber daya manusia atau bidang kepegawaian. Manajemen sumber daya manusia menyangkut masalah pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal, layak, dan terjaminnya kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan komponen dari perusahaan yang mempunyai arti sangat penting. Sumber daya manusia menjadi penentu dari pencapaian tujuan suatu perusahaan, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi telah memasuki setiap perusahaan, tetapi apabila pelaku dan pelaksanaan mesin tersebut yaitu manusia, tidak bias membuat peranan yang diharapkan maka otomatis akan sia-sia.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian

tujuannya. Hal ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (the right man on the right place) seperti disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.

Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai arti proses, ilmu dan seni manajemen yang mengatur tentang sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Biasanya suatu organisasi mempunyai bagian khusus untuk menangani hal ini dan dikepalai oleh seorang manajer personalia. Berikut di kemukakan beberapa definisi manajemen sumber daya manusia dari para ahli:

Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen sumber daya manusia yang ada, maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan sehingga dengan demikian efektifitas dan efisiensi sumber daya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan, kegiatan pendayagunaan manusia sangat menentukan sekali didalam keberhasilan suatu pengelolaan organisasi .

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting bagi pertumbuhan suatu perusahaan, hal ini bertujuan untuk menentukan kualitas yang

dimiliki perusahaan dengan menerapkan fungsi sumber daya manusia, maka perusahaan atau instansi dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Berikut adalah fungsi sumber daya manusia menurut ahli.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019 : 21) fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Perencanaan (*Planning*)

Dilakukan melalui program kepegawaian meliputi pegorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagian perusahaan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atas meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan dan norma – norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian hubungan kerja pegawai disebabkan oleh keinginan pegawai, putusan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab – sebab lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa perusahaan mampu mencapai keberhasilan melalui pegawai

yang ada di dalam perusahaan. Berikut merupakan beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Serdamayanti (2017:10) :

1. Tujuan Masyarakat Sosial (*Social Objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah – tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.

2. Tujuan Masyarakat Organisasi (*Organizing Objective*)

Untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

3. Tujuan Fungsi (*Funcional Objective*)

Untuk memelihara kontribusi bagian lain, diharuskan sumber daya manusia dalam tiap bagian melaksanakan tugasnya secara baik. Dengan kata lain, setiap pegawai organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsi dengan baik.

4. Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Setiap perusahaan menetapkan tujuan – tujuan yang ingin dicapai, termasuk sumber daya manusianya. Pengelolaan dengan baik haruslah diterapkan agar dapat berdayaguna dalam perusahaan karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan.

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.3.1 Pengertian Disiplin kerja

Pembahasan disiplin dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Dengan memiliki rasa disiplin yang tinggi karyawan akan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan instansi, dengan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan kerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk memenuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa : Disiplin kerja adalah salah satu sikap menghormati, patuh dan takut terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak secara tertulis serta

sanggup menjalankan dan tidak mengelak, kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien. Menurut “Ajabar (2020:45)” menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar operasional”.

Adapun menurut Edy Sutrisno (2017:85) Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Sedangkan menurut Dessy Eka Puryana (2016) Disiplin kerja merupakan hal yang penting harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam organisasi dalam rangka keberhasilan dan pencapaian tujuan serta dalam menjalankan tugas masing-masing, karena dengan sikap disiplin yang tinggi dari para aparatur sipil Negara maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi. Artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya, jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dari beberapa pendapat diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang rela dan bersedia untuk mengikuti peraturan dan norma yang telah ditetapkan, apabila pegawai melanggar peraturan dan norma maka pegawai akan mendapatkan sanksi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keidisiplinan pegawai menurut Pandi Afandi (2018:20), diantaranya adalah kepemimpinan, kompensasi, penghargaan, faktor kemampuan, keadilan, pengawasan, lingkungan, sanksi hukuman, loyalitas, dan 13 budaya organisasi.

Sedangkan menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2017:89- 92), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan, ada tidaknya aturan yang pasti, keberanian pimpinan, pengawasan pimpinan, perhatian kepada karyawan, kebiasaan-kebiasaa yang mendukung tegaknya disiplin.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:34) yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atas skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang telah dicapai.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian sebaliknya. Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan

Suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut dengan tepat dan benar

4. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik.

5. Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

8. Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh sungguh.

2.1.3.3 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa pegawai yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja.

Lijan Poltak Sinambela (2018:399) “tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi”.

Amalia Rizki dan Sandi Eka Suprajang (2017) berpendapat bahwa “Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti”:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok. Tujuan khusus disiplin kerja:

- a. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
- d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

2.1.3.4 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seseorang yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pemimpin organisasi, sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang di jatuhkan pimpinan organisasi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Menurut Veithzal Rivai (2017:450) ada beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam satu organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, pemecatan.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Disiplin

Berikut indikator disiplin kerja menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:335) adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kehadiran karyawan tepat waktu
- b. Absensi

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya, berikut indikator tingkat kewaspadaan diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Teliti
- b. Perhitungan

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seseorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman

kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Menntaati peraturan kerja
- b. Tanggung Jawab

4. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Berikut ini indikator ketaatan pada peraturan kerja dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kepatuhan
- b. Kelancaran

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai. Berikut indikator etika kerja dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Suasana harmonis
- b. Saling menghargai

2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang telah dibebankan terhadap karyawan. Apabila lingkungan kerja baik akan meningkatkan prestasi kerjanya, dan begitupun sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak baik maka akan menghambat dalam penyelesaian tugas. Berikut beberapa pengertian dari para ahli:

Menurut Serdamayanti (2017) menyatakan lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Nico Haromumanu Feel dkk (2018:180) mengatakan lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela (2017: 65) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dalam lingkungan dimana karyawan sedang melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya dan dapat mempengaruhinya pada saat sedang melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut Suhardi (2019:299) lingkungan kerja merupakan segala yang meyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaannya tersebut. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawan-karyawan yang berada ditempat kerja tersebut. Menurut (Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana, 2017: 78) lingkungan kerja merupakan semua yang dapat terhubung langsung dalam aspek pemikiran dan tindakan langsung yang dilakukan karyawan pada proses menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam psikologi organisasi, lingkungan fisik, mental, dan sosial tempat karyawan bekerja dan harus dianalisis untuk efektifitas yang lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja. Tujuan utamanya yaitu untuk menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kemudahan dan dapat menghilangkan penyebab frustrasi dan kecemasan pada saat bekerja.

Lingkungan kerja yang nyaman memberikan hasil kinerja yang baik dan dapat menguntungkan bagi perusahaan. Menurut Syardiansah dan Utami (2019: 197) lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang bercerita tentang karyawan dan tugas-tugasnya yang dapat mempengaruhi proses kinerja karyawan. Misalnya kebersihan, musik, peralatan pekerjaan, dan hubungan karyawan dan pimpinan. Menurut Yudianto dan Ardianto (2018:19) lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan yang aman dan nyaman yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Kondisi kerja karyawan yang kurang nyaman dan tidak memadai dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun. Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat memepengaruhi pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik lingkungan kerja fisik atau non fisik.

2.1.4.1 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Syardiansah dan Utami (2019: 198) terdapat 2 jenis lingkungan kerja yang terbagi dalam berikut ini:

1. Lingkungan Kerja Fisik merupakan lingkungan yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan efisiensi kerja karyawan baik secara langsung ataupun tidak secara langsung. Lingkungan kerja secara langsung diantaranya adalah seperti dibawah ini:

- 1) Tata letak area kerja
- 2) Cahaya ruangan
- 3) Suhu dan kelembapan
- 4) Kebisingan suara yang mempengaruhi fokus kerja
- 5) Suasana kerja
- 6) Keamanan pekerjaan karyawan

2. Lingkungan non fisik merupakan semua kondisi yang terjadi yang terkait dengan hubungan kerja yaitu hubungan dengan atasan dan bawahan ataupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan, jika hubungan kerja sesama karyawan maupun hubungan kerja dengan atasan berjalan dengan baik maka dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana, 2017: 78) terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut ini:

1. Faktor Intrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi dari dalam diri karyawan, meliputi:
 - 1) Pekerjaan yang menyenangkan memberikan kesenangan kepada karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya tersebut.

- 2) Kesempatan berprestasi bagi karyawan melalui pekerjaan yang telah dilakukannya dan menunjukkan kemampuannya kepada perusahaan agar mendapatkan penghargaan atas usaha dan kerja keras yang telah dilakukan karyawan tersebut.
 - 3) Peningkatan keterampilan berpeluang bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menghasilkan target yang diluar prediksi perusahaan.
2. Faktor Ekstrinsik merupakan faktor yang dapat memberikan pengaruh dari luar diri karyawan, meliputi:
- 1) Imbalan yang setimpal diberikan kepada karyawan atas kerja keras yang dilakukannya.
 - 2) Lingkungan kerja yang baik diberikan kepada karyawan agar dapat memperlancar pekerjaan karyawan dan menghasilkan kinerja yang optimal.
 - 3) Memotivasi karyawan agar karyawan semakin giat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.1.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Didalam lingkungan kerja yang ada disekitar pekerja/pegawai, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik pastinya terdapat sebuah manfaat yang dapat di rasakan oleh para pegawai dan pekerja. Adapun menurut Ishak Arep dan Tanjung Hendri (2017:102) mengenai manfaat lingkungan kerja mengartikan bahwa, manfaat lingkungan kerja dalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh

karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dalam skala waktu yang ditentukan.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Serdamayanti (2017) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut ini:

1. Lingkungan Kerja non fisik

- a. Pencahayaan
- b. Kelembaban
- c. Kebisingan
- d. Pewarnaan
- e. Ruang gerak
- f. Fasilitas
- g. Bau-bauan di tempat kerja

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
- b. Hubungan kerja antar rekan kerja

2.1.5 Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu perusahaan adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian perusahaan tidak dapat mencapai tujuan. Kinerja dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Baik atau buruknya kinerja dinyatakan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai harapan/target.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan menghadapi masalah yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat keadilan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Pengertian Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:67).

Sedangkan Menurut Ilham Pettalolo (2019:133) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. Output yang

dihasilkan tersebut terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non fisik/non material.

Menurut Kurnia Daulay E dan Maulana I. (2019:210) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diperoleh pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai. Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja pegawainya dalam setiap periode agar diketahui informasi hasil yang diperoleh, baik kualitas dan kuantitas *output* maupun *outcome* setiap pegawai.

Pengertian kinerja menurut Sedanmayanti (2017:260) menyebutkan. “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berate hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan tandar yang telah ditentukan)”

Irham Fahmi (2017:176) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang di capai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kinerja yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.5.2 Manfaat Kinerja

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja pegawai yang optimal. Kinerja

pegawai yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Menurut Veithzal Rivai Zainal (2017: 315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi pegawai.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
5. Umpan balik sumber daya manusia.

Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusia berfungsi. Sedangkan menurut Menurut Hery (2019:4-5) manfaat dari kinerja yaitu :

- a. Manfaat kinerja bagi manajer antara lain :
 - 1) Memperbaiki kinerja tim dan individu
 - 2) Mengusahakan penghargaan non finansial bagi staf
 - 3) Membantu pekerja yang kinerjanya rendah
 - 4) Mendukung kepemimpinan
 - 5) Mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi
- b. Manfaat kinerja bagi individu antara lain :
 - 1) Memperjelas peran dan tujuan
 - 2) Mendorong dan mendukung untuk tampil baik
 - 3) Membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja

- 4) Menggunakan waktu secara berkualitas
- 5) Sebagai dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja
- 6) Memformulasi tujuan dan rencana perbaikan di mana cara bekerja dikelola dan dijalankan.

2.1.5.3 Tujuan dan Sasaran Kinerja Karyawan

Evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja intansi melalui peningkatan kinerja SDM, dalam penelitian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Menurut Wilson Bangun (2016:232) tujuan penelitian kinerja antara lain adalah:

1. Evaluasi antar Individu dalam Organisasi.

Penelitian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan Diri setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui Pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa tujuan penelitian kinerja karyawan yaitu evaluasi antara individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

2.1.5.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu maupun kinerja organisasi secara persial maupun keseluruhan. Faktor yang mempengaruhi dapat berasal dari dalam maupun dari luar organisasi. Menurut Nasruddin Surajiyo dan Paleni (2020:19) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai memiliki *IQ* rata – rata (*IQ* 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang

diharapkan. Oleh karena itu, pegawai pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*)

2. Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut Masram dan Mu'ah (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efeksitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah suatu sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukuman penelitian yang berlaku.

4. Inisiatif

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Agus Dharma (2015:24) terdapat beberapa dimensi dan juga indikator dari kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Adapun indikatornya yaitu:

- a. Keterampilan kerja
- b. Kerapihan kerja

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat terlihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan. Adapun indikatornya yaitu:

- a. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan
- b. Target menyelesaikan pekerjaan

3. Ketetapan Waktu

Ketetapan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu suatu penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan lima dimensi yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama,

efeksitas. Hal tersebut digunakan untuk dapat mengetahui indikator yang paling penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah Disiplin kerja dan Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan. Maka perlu dilakukan peninjauan terhadap penelitian terhadap penelitian yang terkait dengan topik tersebut yang telah dilakukan sebelumnya dari jurnal ilmiah dan penelitian-penelitian terkait dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intersolusi Teknologi Asia”

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PT. Avo Innovation dan Technology) Arvian Imam Hadyan, Naya Hapsari, SE., MSc. (2022)	Hasil dari orientasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Persamaan pada variabel kinerja karyawan	Tidak meneliti variabel orientasi kerja
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Apfia Ferawati Agora Vol. 5, No.1, (2017)	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Meneliti variabel kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Objek penelitian beda
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab	Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja	Meneliti variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja	Tidak meneliti variabel Etos kerja

No	Penulis dan judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Bonowoso) Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2 Desember 2018 Hal. 174-188	karyawan		
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo, Jakarta Selatan Sarah Dwi Kusmiyatun, Sonny Jurnal Renaissance Volume 6 No. 01 Mei 2021, hlm: 741-753	Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Meneliti variabel lingkungan, disiplin kerja dan kinerja karyawan	Perbedaan objek penelitian
5.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lyta Lestary, dan Harmon Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, No. 2, Agustus 2017 ISSN 2460-8211	Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Tidak meneliti variabel disiplin kerja
6.	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Erma Safitri Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 1 Nomor 4 Juli 2013	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh baik terhadap kinerja	Meneliti variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan	Tidak meneliti variabel pelatihan kerja
7.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Muhamad Ekhsan Jurnal ekonomi dan kewirausahaan	Hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh baik terhadap kinerja	Meneliti variabel disiplin kerja dan kinerja	Tidak meneliti variabel motivasi kerja

No	Penulis dan judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Volume: 13 Nomor: 1 Tahun 2019			
8.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap K Perkas Jurnal Satyagraha, Vol2 Agustinus, I Gade, Gde Bayu (2021)	Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja berpengaruh positif	Persamaan pada variabel X disiplin kerja dan lingkungan kerja	Tidak meneliti variabel karakteristik dan beda objek penelitian
9.	Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Novita Wahyu Setyawati , Nur Ade Aryani , Endah Prawesti Ningrum Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi Uniat Vol.3, No.3 Oktober 2018: 405 - 412 P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165	Secara signifikan variabel stress kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini sama meneliti disiplin kerja terhadap kinerja	Tidak meneliti variabel stress kerja
10.	Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jufrizen ISSN: 2621 - 1572	Peran motivasi kerja dalam kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh baik	Meneliti variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan	Tidak meneliti motivasi kerja dan kompensasi
11.	Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 17, No 2, September 2015: 135-144	Hasil penelitian disiplin kerja dan lingkungan kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan	Persamaan pada variabel X2 dan variabel Y	Objek penelitian beda
12.	<i>Influence Of Enviromental Work, Work Discipline, and loyalty To Work On The Performance Employees At Lpp RRI Manado</i> Andrew M.C. Mamesah,	Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh juga	Persamaan sama-sama meneliti variabel	Tidak meneliti variabel loyalitas kerja

No	Penulis dan judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Lotje Kawet, Victor P.K. Lengkong Jurnal Emba Vol.4 No.3 September 2016, Hal. 600-611	terhadap disiplin kerja		
13.	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok Ading Sunarto, Derita Qurbani, Shelby Virby Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol.4, No.1, November 2020	Hasil penelitian kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memberi pengaruh baik terhadap kinerja karyawan	Meneliti variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Tidak meneliti variabel kompetensi
14.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Dayana Cipta Virginia A. J Rampisela Genita G Lumintang Jurnal Ilmiah Manajemen Vol.5, No.1, Desember 2020	Hasil analisis data variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja	Meneliti lingkungan kerja	Tidak meneliti variabel motivasi kerja, upah dan produktivitas kerja
15.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Maludin Panjaitan Jurnal Ilmiah Manajemen Vol.2, No.1, Oktober 2017	Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan	Meneliti lingkungan kerja	Tidak meneliti variabel produktivitas karyawan

Sumber : Berbagai jurnal dan data diolah untuk penelitian (2022)

Berdasarkan Tabel 2.1 penelitian terdahulu tersebut, dapat dilihat bahwa banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan tersedianya hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini, maka penelitian ini mempunyai acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2022:60) mengemukakan pendapat bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Berikut merupakan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti:

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan yang mentaati aturan baik dari kedatangan saat pulang dalam bekerja biasanya memiliki kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian Jufrizen (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Melalui disiplin kerja yang baik perusahaan mengharapkan secara tidak langsung kinerja akan semakin meningkat. Dari berbagai pengertian disiplin dan kinerja dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan mendorong kinerja meningkat.

Sedangkan menurut Yuni Putri Serli dan Yuliana (2018) disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dan menurut Putri Rizqy dan Ngatno (2016) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap

berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Pertanyaan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian terdahulu yang di kemukakan oleh Friska Purnamasari Sihombing (2016), mengatakan adanya hubungan parsial antara disiplin terhadap kinerja pegawai. Didukung Kembali oleh peneliti Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyatih (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang mendukung disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah peneliti Anggi Puspita Wirakusuma (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan budaya organisasi, penelitian diri sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan dari penelitian terdahulu di atas, maka dalam melandasi penelitian yang akan dilakukan penulis, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja suatu usaha atau organisasi yang diharapkan suatu organisasi atau perusahaan guna meningkatkan kinerja usahanya. Semakin baik kedisiplinan terhadap organisasi maka semakin maksimal kinerja yang diberikan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan menyenangkan akan membuat karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan pekerjaannya tanpa terganggu. Keadaan tersebut mendorong semangat bekerja karyawan sehingga

pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan target yang ditetapkan oleh perusahaan terpenuhi. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Apabila lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan bagus secara tidak langsung kinerja karyawan juga ikut meningkat. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memperlancar tujuan dari perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang untuk mendapatkan hasil yang optimal. Sedangkan menurut Eliyanto (2018) lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan menurut Dwi Rachma Apriani dan Wahyu Hidayat (2016) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta apabila lingkungan kerja perusahaan terjaga dengan baik.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mencapai kinerja yang optimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Intansi harus mampu mengembangkan semangat kerja karyawan. Beberapa hal yang dapat dilaksanakan antara lain meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan dalam bekerja. Dimana disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja apabila dilaksanakan

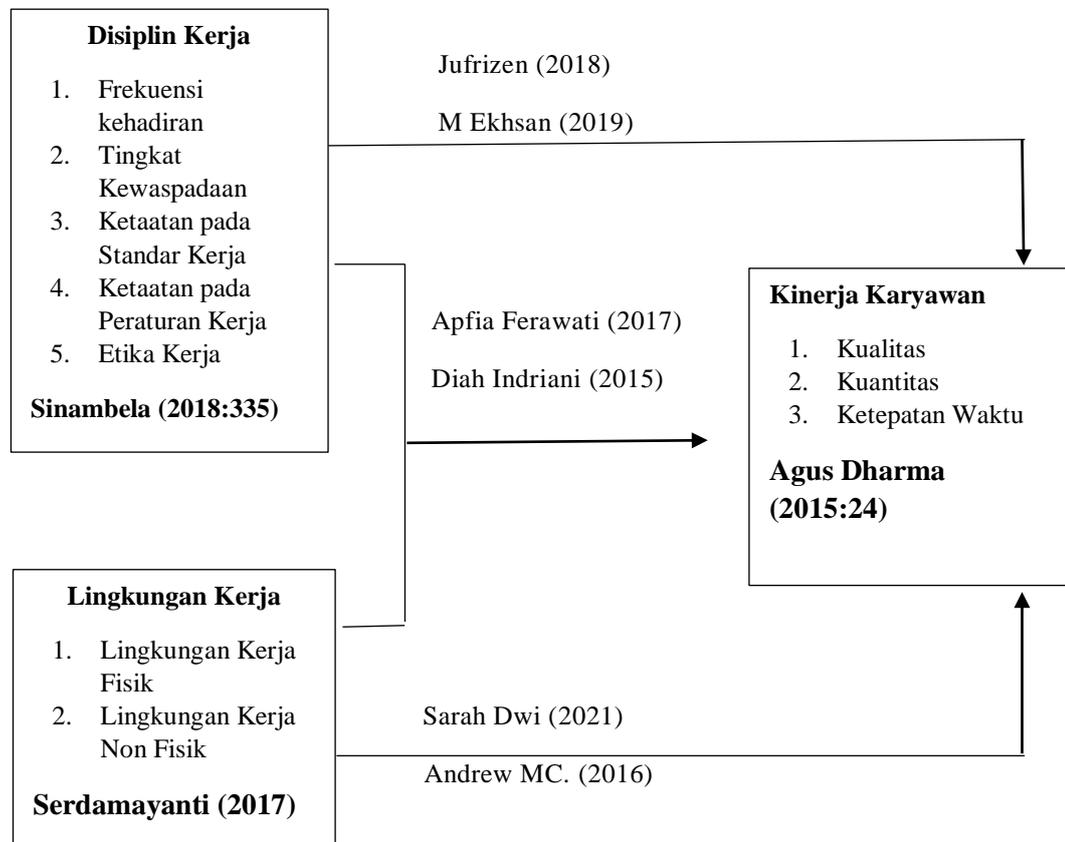
dengan baik, ada beberapa teori dan penelitian yang telah dilaksanakan dalam disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat penting dalam peningkatan produktivitas, karena karyawan yang mendapatkan kebutuhan akan rasa aman dan nyaman di lingkungan suatu organisasi dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang kurang disiplin maka akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin, apabila disiplin karyawan yang bagus dan baik serta didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang sehat dan nyaman di perusahaan serta didukung alat perkakas kantor dan pengaturan kerja perseorangan maupun kelompok, maka akan membuat kinerja semakin meningkat dan memberikan kontribusi secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula sehingga tujuan suatu perusahaan dapat tercapai. Hasil penelitian Ferawati (2017) lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja usaha. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta tingkat kedisiplinannya yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan tidak tercapai sebagaimana yang diharapkan. Lingkungan kerja yang kondusif cenderung memberikan rasa nyaman kepada pegawai sehingga mereka merasakan terdorong untuk bekerja dengan baik yang berdampak pada peningkatan kinerja yang dihasilkan.

maka berdasarkan pada uraian diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan untuk mencapai kinerja usaha yang optimal untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang diharapkan suatu organisasi atau perusahaan guna meningkatkan kinerja.

Berdasarkan pemikiran-pemikiran tersebut diatas. Maka dapat disimpulkan pada pradigma penelitian seperti gambar dibawah ini:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Simultan

Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Parsial

a. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian sangat penting digunakan untuk menguji kebenaran, menentukan data penilaian, menemukan dan mengembangkan sebuah pengetahuan, serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Menurut Sugiyono (2022:1), metode penelitian adalah kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri – ciri keilmuan seperti rasional, empiris, dan sistematis.

Menurut Sugiyono (2022:53), definisi metode deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen). Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji rumusan masalah yang ada pada penelitian.

Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2022:11) adalah suatu penelitian yang di tujukan untuk mengkaji teori, dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis di terima atau di tolak. Dalam penelitian ini metode verifikatif di gunakan untuk mengkaji seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intersolusi Teknologi Asia.

3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Definisi variabel merupakan penjelasan variabel-variabel penelitian baik variabel bebas maupun terikat, sedangkan operasionalisasi variabel diperlukan untuk mempermudah dalam mengukur dan memahami variabel-variabel penelitian

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2022:38).

1. Variabel Independen dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiono, 2021:39). Pada penelitian ini terdapat dua variabel independent (bebas) yang akan diteliti, yaitu:

- a. Disiplin kerja (X_1)

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Lijan Poltak Sinambela, 2018:356)

b. Lingkungan kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. (Sedarmayanti,2017)

2. Variabel Dependen dalam Bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat.

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2022:39). Pada penelitian ini variabel dependen (terikat) yang akan diteliti, yaitu:

a. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. (Agus Dharma, 2015)

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Operasionalisasi variabel digunakan untuk memberikan gambaran penelitian. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu Disiplin kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel bebas serta Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini disajikan menggunakan tabel operasional Dari variabel-variabel

tersebut diatas dapat dijabarkan ke dalam operasionalisasi variabel penelitian yang dapat dilihat dalam tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
Disiplin Kerja (X₁) adalah salah satu sikap menghormati, menghargai, patuh dan takut terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Lijan Poltak Sinambela 2018:355	1. Frekuensi Kehadiran	a. Tepat Waktu	Kesesuaian untuk masuk kerja dengan jadwal kerja	Ordinal	1
		b. Absensi	Jumlah kehadiran pegawai	Ordinal	2
	2. Tingkat Kewaspadaan karyawan	a. Ketelitian	ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	3
		b. Perhitungan	Tingkat mengurangi resiko dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	4
	3. Ketaatan pada standar kerja	a. Menaati pedoman dan aturan kerja	Tingkat ketaatan dalam bekerja	Ordinal	5
		b. Tanggung jawab	Pegawai menanggung beban kerja	Ordinal	6
	4. Ketaatan pada peraturan kerja	a. kepatuhan	Melaksanakan tata tertib dengan patuh	Ordinal	7

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
		b. Kelancaran	Intansi dengan patuh melaksanakan dengan lancar sesuai pedoman	Ordinal	8
	5. Etika Kerja	a. Keserasian dalam bekerja	Keserasian dengan pegawai lain dalam menjalankan pekerjaan bersama	Ordinal	9
		b. Saling mengharga	Sikap menghormati antar pegawai	Ordinal	10
Lingkungan Kerja (X₂) adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas	1. Lingkungan kerja Fisik	a. Pencahayaan	Tingkat pencahayaan ketika bekerja	Ordinal	1
		b. Kelembaban	tingkat kelembaban siklus udara	Ordinal	2

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Serdamayanti (2017)					
		c. Kebisingan	Tingkat kebisingan ketika bekerja	Ordinal	3
		d. Pewarnaan	Tingkat penataan warna di tempat kerja	Ordinal	4
		e. Ruang gerak	Tingkat keleluasaan bergerak dalam mendukung kerja	Ordinal	5
		f. Fasilitas	Tingkat Kelengkapan Fasilitas	Ordinal	6
		g. Bau-Bauan di tempat kerja	Tingkat kebersihan	Ordinal	7
	2. Lingkungan kerja non fisik	a. Hubungan antara bawahan dan atasan	Komunikasi dengan pemimpin	Ordinal	8
		b. Hubungan kerja	Tingkat	Ordinal	9

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
		antara rekan kerja	keharmonisan dengan rekan kerja		
<p>Kinerja Karyawan (Y) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.</p> <p>Agus Dharma (2015:135)</p>	1. Kualitas	a. Kemampuan	Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan	Ordinal	1
			Tingkat kemampuan dalam berkomunikasi	Ordinal	2
			Tingkat kemampuan dalam bekerja sama	Ordinal	3
			Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan masalah	Ordinal	4
			Tingkat kemampuan dalam mengelola dan mengatur pekerjaan	Ordinal	5
		b. Keterampilan	Tingkat keterampilan mengerjakan pekerjaan	Ordinal	6
	Tingkat keterampilan dalam belajar mandiri		Ordinal	7	
	2. Kuantitas	a. Waktu dalam bekerja	Tingkat efisiensi waktu dalam bekerja	Ordinal	8
			Tingkat manajemen waktu	Ordinal	9
		b. Pencapaian target	Tingkat pencapaian target	Ordinal	10
			Tingkat Produktivitas dalam mencapai target	Ordinal	11

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
	3. Ketetapan Waktu	a. Waktu	Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	12
			Tingkat ketepatan waktu dalam datang ke tempat bekerja	Ordinal	13

Sumber : hasil olah data penelitian (2022)

3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi merupakan objek dalam penelitian ini dan dengan menentukan populasi maka peneliti akan mampu melakukan pengolahan data dan untuk mempermudah pengolahan data maka peneliti akan mengambil bagian dan jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel. Sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi. Penarikan sampel diperlukan jika populasi yang diambil sangat besar, dan peneliti memiliki keterbatasan untuk menjangkau seluruh populasi.

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022:80) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditempatkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya penelitian ini populasinya adalah seluruh

karyawan PT. Intersolusi Teknologi Asia Bandung sebanyak 89 karyawan yang diteliti.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2022:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili suatu populasi.

Karena jumlah dalam penelitian ini hanya 89 orang (kurang dari 100), maka seluruh populasi ini juga dijadikan sebagai sampel penelitian. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *non probability sampling* yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* atau istilah lain dari *sensus* adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2022:126).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Sugiyono (2022:137) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Data penelitian diperoleh dari narasumber asli secara langsung. Untuk memperoleh data primer, peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas pegawai di lingkungan kerja PT. Intersolusi Teknologi Asia

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung dengan PT. Intersolusi Teknologi Asia yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2022:142). Pernyataan-pernyataan yang sudah dipersiapkan oleh peneliti secara tertulis dengan cara menyebarkan beberapa angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian keperpuastakaan merupakan suatu kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian. Dilakukan untuk memperoleh data sekunder secara landasan teori yang digunakan sebagai pendukung dalam pembahasan penelitian kepustakaan dengan cara membaca literatur yang berhubungan dengan masalah.

a. Studi Kepustakaan (*Library Research*) yaitu mengumpulkan data melalui buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, yang berkaitan dengan masalah penelitian.

- b. Jurnal yaitu data pendukung yang berasal dari penelitian terdahulu dan berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.
- c. Internet yaitu dengan cara mencari informasi-informasi yang berhubungan dengan topik penelitian baik berbentuk jurnal, makalah ataupun karya ilmiah.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrument penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak atau tidak untuk dipakai dalam penelitian. Instrument penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2022:121).

Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{(\sum x_i y_i - \sum x_i) - (\sum Y_i) x_2}{\sqrt{\{n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2\} \{(\sum Y_i^2) - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah responden dalam ujiinstrument

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variable

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel x dan variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor y

Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku menurut Sugiyono (2022:215) sebagai berikut:

Jika $r \geq 0,30$ maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Jika $r \leq 0,30$ maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Dengan kata lain uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan serta untuk melihat seberapa besar tingkat konsistensi dari hasil pengukuran yang dimiliki jika dilakukan pengujian secara berulang. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan.

Menurut Sugiyono (2022:168) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari suatu responden ke responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pertanyaan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode *alpha cronbach*. Metode ini dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien *alpha cronbach* merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian.

Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai apabila koefisien *alpha cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,7. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reliabel. Skala dikelompokkan dalam lima kelas *range* atau rentang nilai yang sama, ukuran kemantapan *alpha cronbach* dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai *alpha cronbach* 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel.
2. Nilai *alpha cronbach* 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel.
3. Nilai *alpha cronbach* 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel.
4. Nilai *alpha cronbach* 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel.
5. Nilai *alpha cronbach* 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel.

Rumus reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach* ialah sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2}\right)$$

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pertanyaan atau Banyak Soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah butir pernyataan

σt^2 = Varians Total

Setelah nilai reliabilitas instrumen diketahui maka selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Pengambilan keputusan didasarkan kepada apabila nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Sebaliknya apabila nilai $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel. Maka dapat disimpulkan apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,7 maka secara keseluruhan pernyataan dapat dikatakan reliabel dan sebaliknya apabila koefisien reliabilitas kurang dari 0,7 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan tidak reliabel.

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Metode analisis dan uji hipotesis menguraikan metode-metode analisis yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial. Dalam skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif

sampai dengan sangat negatif, Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert*, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

Keterangan	Bobot Nilai
Sangat Sejutu	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2022:94)

Berdasarkan tabel 3.2 tersebut dapat dilihat alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert dengan bobot nilai item-item pada kuesioner. Bobot nilai pada skala likert tersebut sebagai alat untuk memudahkan responden menjawab pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner.

3.6.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif adalah Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik ini rata-rata (mean), median, modus, deviasi, dan lain-lain. Sugiyono (2022:206).

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, penelitian menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) nya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan

dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\text{nilai Rata - rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \text{Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Dimana:

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

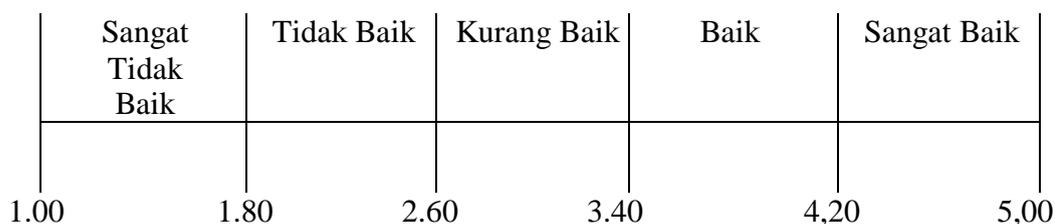
NJI (Nilai jenjang interval) = 0,8

Tabel 3.3
Tafsiran Nilai Rata-rata

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
2,61 – 3,40	Kurang baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2022:134)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat diinterpretasikan kedalam garis kontinum. Garis kontinum dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini :



Sumber : Sugiyono (2022)

Gambar 3.1
Garis Kontinum

Keterangan garis kontinum sebagai berikut:

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat TidakBaik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : TidakBaik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat Baik

3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2022:53) Analisis verifikatif adalah metode penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Analisis verifikatif adalah analisis yang digunakan untuk membuktikan dan mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Metode verifikatif digunakan untuk mengetahui dan menguji kebenaran hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan perhitungan statistik. Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut:

3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen (bebas) berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen (terikat) dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (terikat) apabila nilai variabel independen (bebas) mengalami kenaikan atau perubahan.

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling banyak digunakan dalam penelitian-penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel kinerja karyawan

a = Bilangan konstan atau nilai tetap

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

$b_1 - b_2$ = Koefisien regresi variabel independen

e = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.

3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Sugiyono (2022:277) menyatakan, “korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat”. Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel lain naik, variabel yang lain akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Jika satu variabel naik maka variabel lain akan turun.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara bersamaan. Adapun rumus korelasi ganda adalah sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{JK \text{ (Regresi)}}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

r^2 = Koefisien korelasi berganda

JK regresi = Jumlah kuadrat regresi

$\sum y^2$ = Jumlah kadrat total

Mencari $JK_{(reg)}$ dihitung dengan menggunakan rumus :

$$JK_{(reg)} = b_1 \sum X_2 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

Dimana :

$$\sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

Untuk mencari $\sum Y^2$ menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y^2 = \sum Y - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Berdasarkan nilai korelasi (r^2) yang diperoleh, didapat hubungan $-1 < r < 1$ yaitu :

$r = -1$, artinya terdapat hubungan linier antara variabel X_1, X_2 , dan Y negatif.

$r = 0$, artinya tidak didapat hubungan linier antara variabel X_1, X_2 , dan Y .

$r = 1$, artinya terdapat hubungan linier antara variabel X_1, X_2 , dan Y positif.

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai positif atau negatif. Apabila nilai koefisien positif, hal tersebut menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan. Sedangkan apabila koefisien korelasi negatif, menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan terbalik.

Berikut ini adalah tabel pedoman untuk memberikn interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Koefisien Korelasi da Tafsiran

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Kurang Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono(2022 : 184)

3.6.2.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y . Nilai R^2 adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir

semua informasi yang dibutuhkan.

1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh X_1 dan X_2 (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%).

Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut :

$$\mathbf{Kd = r^2 \times 100\%}$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien ganda

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial.

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu:

$$\mathbf{Kd = b \times Zero Order \times 100\%}$$

Keterangan:

b = Beta (nilai standardized coefficients)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

$Kd = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

$Kd = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2022:64). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada faktafakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2022:64). Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel X_1 (Disiplin Kerja), X_2 (Lingkungan kerja), dan Y (kinerja karyawan).

3.6.2.4 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji statistik F adalah Uji F atau koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2022:257) Uji F didefinisikan dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{r^2/K}{(1 - r^2) - (n - K1)}$$

Keterangan :

F_n = Nilai uji f

r = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Setelah mendapat nilai F_{hitung} ini, kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05. Artinya kemungkinan besar dari hasil kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau korelasi kesalahan sebesar 5%. Bisa juga dengan *degree freedom* = $n-k-1$ dengan kriteria sebagai berikut:

- a. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$
- b. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Jika terjadi penerimaan H_0 , maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

3.6.2.5 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. $H_1 : b_1 \neq 0$, terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. $H_0 : b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

4. $H_1 : b_2 \neq 0$, terdapat terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$H_1 : b_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan Uji hipotesisi parsial atau Uji t dengan signifikansi 10% atau dengan tingkat keyakinan 90% dengan rumus sebagai berikut :

Dimana :

$$t = rp \frac{\sqrt{n-2}}{1-rp}$$

n = Jumlah anggota sampel

r = Nilai korelasi parsial

Selanjutnya hasil hipotesis t hitung dibandingkan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ – H_1 ditolak (tidak signifikan)

Tolak H_0 Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ – H_1 diterima (signifikan)

Bila hasil pengujian statistik menunjukkan H_0 ditolak berarti variabel-variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan.

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrument pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sebagaimana yang tercantum pada operasional variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternative yang sudah ditetapkan sebelumnya. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala *likert*, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Sehingga responden tinggal memilih pada kolom, yang sudah di sediakan.

3.8 Lokasi dan Waktu Peneitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di PT. Intersolusi Teknologi Asia Jl. Ter. Sutami I No.36, Sukagalih, Kec. Sukajadi, Kota Bandung, Jawa Barat 40163. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Juli 2022 sampai dengan bulan september 2022.