

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi akan mampu berkembang dengan baik apabila bisa mengelola sumber daya yang ada di dalamnya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, seperti Finansial, Fisik, Manusia dan Kemampuan Teknologi. Sumber daya finansial merupakan salah satu unsur penting dalam rangka membentuk perusahaan yang maju dan terus berkembang karena berhubungan dengan saham yang merupakan modal utama dalam membangun sebuah perusahaan dan mengembangkan serta melanjutkan perusahaan tersebut. Sumber daya fisik merupakan sumber daya yang menyangkut penunjang secara fisik berdirinya suatu perusahaan seperti alat-alat kelengkapannya. Sumber daya manusia merupakan sector sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan factor yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan didalam organisasi tersebut.

Perusahaan apapun bentuk dan jenisnya dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang paling tidak memiliki empat karakteristik yaitu (1) memiliki competence (knowledge, skill, abilities, experience) yang memadai, (2) commitment pada organisasi (3) selalu bertindak "cost effectiveness" dalam setiap tindakannya (4) congruence at goals, yaitu bertindak selaras antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. SDM pelaksana variabel yang harus diperhatikan adalah individu saja. Saat ini banyak organisasi memahami bahwa SDM adalah masalah utama organisasi karena melalui SDM lah berbagai aset di dalam organisasi dapat bekerja/dijalankan atau dieksekusi. Terlebih lagi, SDM dapat membuat produktivitas dan kecukupan organisasi. SDM yang layak membutuhkan administrator atau pelopor untuk melacak pendekatan yang paling ideal untuk melibatkan individu dalam asosiasi mereka dengan tujuan agar tujuan yang ideal dapat dicapai.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, mengingat dengan sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan mampu dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan SDM sehingga berfungsi secara efisien, efektif dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Sudjatmoko dan Rusilowati, 2022). Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan

seluruh kegiatan atau aktivitas sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan Perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat. Hadyati dkk (2020) berpandangan bahwa Manajemen SDM adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban, di mana setiap orang saling terhubung, dan ini adalah sebuah keindahan di dalam organisasi. Adapun manajemen sumber daya manusia menurut Sudjarmoko & Rusilowati (2022) adalah “Kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hustia (2020) kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan. Menurut Sudjarmoko & Rusilowati (2022) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Dari beberapa pendapat para ahli diatas disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat mempengaruhi kerja karyawan

dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan maka dengan itu kinerja dapat di ukur. Indikator Kinerja terdiri dari berbagai jenis yaitu sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan, Tanggung Jawab. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu sesuai keinginannya. Kinerja mempunyai hubungan dengan motivasi, dimana motivasi merupakan suatu konsep yang kita gunakan jika menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja berada dalam individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku serta untuk menjelaskan perbedaan dalam intensitas perilaku dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil motivasi yang kuat. Agar tercipta motivasi yang baik dari karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja dari perusahaan itu sendiri.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Priyatno, (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, artinya semakin baik motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil senada juga di ungkapkan oleh Susanto, (2023), Amaliyanti, dkk, (2022), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hutabarat, et al (2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan. artinya apabila motivasi kerja kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun. Sedangkan Mona dan Kurniawan, (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja, variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin adalah sifat kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Disiplin karyawan sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya disiplin kerja peraturan atau ketetapan yang ada pada organisasi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sebaliknya disiplin yang buruk akan menghambat pencapaian target yang ditentukan. Disiplin seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi

juga dapat dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Disiplin merupakan sikap ketaatan terhadap peraturan atau ketentuan yang berlaku pada suatu jabatan/organisasi yang didasari oleh kesadaran dan keyakinan orang-orang yang ada di dalamnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak lain. Disiplin juga merupakan suatu keadaan yang menyebabkan atau mendorong karyawan untuk bertindak dan melaksanakan segala aktivitas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala aturan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang dimaksud menekankan pada dua aspek, Pertama : kesadaran adalah sikap seseorang yang dengan sukarela menaati segala peraturan yang berlaku di lingkungan kerjanya dan aturan umum yang sejalan dengan beban kerja, cara kerja, sistem kerja, jadwal penyelesaian, kesadaran. tentang tugas dan tanggung jawab. menjawab. Kedua, kemauan merupakan suatu sikap, perilaku perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Prinsip kedisiplinan mengharapkan seseorang menaati dan menaati peraturan, melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, serta sukarela. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghargai, menghargai, taat dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak, serta mampu melaksanakannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu kedisiplinan merupakan salah satu

sarana penting untuk mencapai tujuan, sehingga pembinaan kedisiplinan merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen. Dalam pelaksanaannya, setiap pengelolaan memerlukan kedisiplinan dari seluruh anggota organisasi. Disiplin juga digunakan sebagai sarana untuk melatih dan mendidik masyarakat mengenai aturan agar ada kepatuhan dan agar dapat berjalan tertib dan tertib dalam organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu yang menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketaatan perusahaan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan serta sangat berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang bekerja secara disiplin seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan dan mempunyai moral yang baik dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin kerja dapat tumbuh dengan adanya motivasi yang diberikan terhadap karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja secara produktif guna mencapai tujuan perusahaan (Agustini, 2019). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu bentuk perilaku dimana seseorang melaksanakan peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Secara lebih luas, disiplin juga mencakup sikap dan tindakan yang mengikuti aturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan disiplin kerja yang baik maka tercermin motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan. Motivasi

terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Supaya karyawan dapat bekerja lebih optimal, maka faktor yang mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja perlu diperhatikan dan diperbaiki oleh perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi, seperti lingkungan kerja yang dapat membuat para pekerja merasa tidak nyaman dalam bekerja, sistem kerja yang kurang baik ataupun peralatan yang tidak mendukung.

Hasil penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Ayuwidya, dkk., (2023), Muhamad Ekhsan (2019), Munawir Nasir, dkk, (2021), Catur Setyaji, Tristiana Rijanti (2022) dan penelitian Sherlly Rahmadany, dkk, (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika para karyawan melakukan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari mereka, maka bisa dipastikan kinerja karyawannya akan tinggi. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang ditunjukkan oleh penelitian Albertho (2022), menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja, variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja perusahaan, supaya karyawan dapat bekerja dengan nyaman sesuai dengan target yang

ditetapkan oleh perusahaan. Faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, lantai yang miring, sirkulasi udara yang baik dan lain-lain. Lingkungan kerja yang menyenangkan seperti kondisi pabrik, hubungan karyawan yang harmonis, kepemimpinan yang baik, sirkulasi udara yang baik akan menimbulkan perasaan nyaman dan puas pada karyawan itu sendiri.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irawan, dkk, (2021), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan efektif. Hal senada juga di ungkapkan oleh Wardani dan Kasmari (2023), Susanto (2023), Alfiah dan Nawatmi (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Arisansy dan Kurnia, (2022) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nawabi, (2020), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut kurang baik, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

PT. Aromakue Investaniaga Bersama merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang retail perlengkapan bahan kue, yang berlokasi

di Jalan Kresna Nomor 87 A Bangli. PT. Aromakue Investaniaga Bersama memiliki 40 orang karyawan, dan saat ini sudah memiliki 8 cabang yang tersebar di 3 kabupaten yaitu: Denpasar, Gianyar, dan Bangli. PT. Aromakue Investaniaga Bersama buka setiap hari dari jam 08.00 am - 21.00 pm. Berbagai macam kegiatan dilakukan, seperti meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan kenyamanan suasana dalam berbelanja, atau melakukan potongan harga. Berdasarkan pengamatan dan observasi awal yang peneliti lakukan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama dimana terdapat fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan yang belum maksimal. Hal tersebut di tunjukkan dari terjadinya fluktuatif pada angka penjualan setiap bulannya pada tahun 2023. Bahkan penjualan yang menembus target hanya pada bulan Juli saja. Tentunya hal ini dikarenakan kurangnya kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dan berikut merupakan data laporan keuangan PT. Aromakue Investaniaga Bersama pada tahun 2023:

Tabel 1.1
Target Penjualan Dan Realisasi
Penjualan PT. Aromakue Investaniaga
Tahun 2023

Bulan	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Persentase (%)
Januari	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 3.001.271.929,-	85,75%
Februari	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 2.217.688.023,-	63,36%
Maret	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 2.088.122.731,-	59,66%
April	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 2.196.480.938,-	62,75%
Mei	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 2.017.070.348,-	57,63%
Juni	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 1.711.897.598,-	48,91%
Juli	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 4.265.912.909,-	121,88%
Agustus	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 3.171.909.012,-	90,62%
September	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 2.111.247.639,-	60,32%
Oktober	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 2.230.420.813,-	63,72%
November	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 2.201.773.249,-	62,90%
Desember	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 2.997.403.117,-	85,64%
Total	Rp. 42.000.000.000,-	Rp. 30.211.198.306,-	71,93%

Sumber : PT. Aromakue Investaniaga Bersama, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat PT. Aromakue Investaniaga menetapkan target omzet bulanan sebesar Rp. 3.500.000.000,- tetapi target tersebut belum mampu tercapai oleh karyawan. Pencapaian target tertinggi sebesar 821,88% pada bulan Juli 2023 dan pencapaian target terendah sebesar 48,91% pada bulan Juni 2023, sedangkan pencapaian target tahunan pada tahun 2023 hanya sebesar 71,93%. Belum tercapainya target yang ditetapkan mengindikasikan kinerja karyawan PT. Aromakue Investaniaga masih belum maksimal.

Melihat pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, beberapa diantaranya sudah bekerja sejak awal berdirinya PT. Aromakue Investaniaga Bersama di Bangli. Tetapi, sebagian besar karyawan merupakan fresh graduated dari SMA/SMK yang belum memiliki pengalaman bekerja. PT. Aromakue Investaniaga Bersama lebih memilih memperkerjakan karyawan yang masih muda dikarenakan sebagai penjaga toko PT. Aromakue Investaniaga Bersama membutuhkan karyawan yang cekatan dan cepat tanggap dalam melayani pembeli. Tetapi, karena hal tersebut karyawan PT. Aromakue Investaniaga Bersama banyak yang belum memiliki pengalaman kerja yang memadai, sehingga karyawan senior harus memberikan pelatihan terlebih dahulu, dimana hal tersebut membuat kinerja karyawan kurang efisien.

Sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Aromakue Investaniaga berusaha meningkatkan motivasi kerja karyawan. Salah satunya dengan memberikan peningkatan bagi seluruh karyawan yang disesuaikan dengan beban kerja masing-masing karyawan. Berikut Daftar pemberian gaji karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Data Kompensasi Karyawan
Tahun 2023

Bulan	Jml Karyawan (orang)	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan	Biaya Operasional (Rp)
Januari	40	68.000.000	1.700.000	850.000
Februari	40	68.000.000	1.700.000	850.000
Maret	40	68.000.000	1.700.000	850.000
April	40	68.000.000	1.700.000	850.000
Mei	40	68.000.000	1.700.000	850.000
Juni	40	68.000.000	1.700.000	850.000
Juli	40	68.000.000	1.700.000	850.000
Agustus	40	68.000.000	1.700.000	850.000
September	40	68.000.000	1.700.000	850.000
Oktober	40	68.000.000	1.700.000	850.000
November	40	68.000.000	1.700.000	850.000
Desember	40	68.000.000	1.700.000	850.000

Sumber : PT. Aromakue Investaniaga Bersama, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2, terlihat bahwa karyawan PT. Aromakue Investaniaga Bersama diberikan gaji pokok, tunjangan kesehatan, serta biaya operasional. Untuk memotivasi karyawan bekerja lebih giat, PT. Aromakue Investaniaga Bersama memberikan kenaikan gaji pokok bagi seluruh karyawan. Sebelumnya per orang karyawan rata-rata menerima gaji pokok sebesar Rp. 1.700.000,00 kemudian setelah dinaikkan menjadi rata-rata menerima gaji pokok sebesar Rp. 1.850.000,00 jika ditambah dengan tunjangan kesehatan dan biaya operasional masing-masing karyawan menerima gaji sebesar Rp. 1.925.000,00 setiap bulan. Jika dilihat dari UMR Kabupaten Bangli tahun 2023 sebesar Rp. 2.714.000,00 maka gaji tersebut masih dibawah UMR. Hal tersebut dikeluhkan karyawan karena gaji yang diterima belum sesuai dengan UMR Kabupaten Bangli, serta karyawan merasa gaji tersebut belum sesuai dengan beban kerja yang harus dikerjakan karyawan.

Disiplin karyawan di tempat kerja penting karena memberi karyawan kesempatan untuk belajar dan berkembang melalui umpan balik, saat mereka

mungkin tidak menyadari bahwa mereka melakukan kesalahan. Kebijakan disiplin juga dapat melindungi Anda sebagai pemberi kerja jika Anda pernah menghadapi situasi hukum dengan mantan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pimpinan menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama juga dikatakan rendah. Hal tersebut ditunjukkan dari banyaknya karyawan yang sering datang terlambat dan iji tanpa alasan yang jelas. Disiplin adalah kualitas yang membantu seseorang karyawan untuk mencapai tujuannya. Tanpa disiplin, seseorang akan kesulitan dalam mencapai apa yang diinginkan.

Lingkungan kerja yang mendukung juga menjadi faktor yang harus menjadi perhatian perusahaan. Berdasarkan hasil observasi menunjukkan lingkungan kerja juga pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama masih belum dikatakan baik. Dalam artian bahwa kondisi sekarang yang ada menciptakan suatu kondisi yang kurang nyaman bagi para karyawan, sehingga membuat kinerja menurun. Buruknya lingkungan kerja dapat dilihat dari kurangnya sirkulasi udara didalam ruangan produksi, serta minimnya fasilitas AC yang menciptakan suasana ruangan yang panas dan tidak nyaman sehingga membuat karyawan lebih mudah lelah dan kurang konsentrasi dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang dan uraian masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama?
- 2) Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama?
- 3) Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis

Secara akademis penelitian ini bermanfaat sebagai bahan kajian dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan

kerja secara terhadap kinerja karyawan serta memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian lanjutan dengan topik dan pembahasan yang berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian ini diharapkan mampu, menambah pengetahuan dan menjadi referensi tambahan bagi teori-teori sebelumnya terkait pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi PT. Aromakue Investaniaga Bersama

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran yang dapat digunakan oleh manajemen PT. Aromakue Investaniaga Bersama sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya melalui motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Agar meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki instansi dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b) Bagi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pengetahuan yang bermanfaat bagi mahasiswa dan melengkapi kebutuhan perpustakaan dalam melakukan penelitian lebih lanjut terhadap masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan merupakan pembentukan dari sebuah rencana kegiatan yang dibuat untuk memotivasi dan membimbing seorang atau kelompok untuk mencapai sebuah tujuan yang spesifik. *Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan: keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan.

Konsep dasar teori penetapan tujuan adalah bahwa seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori penetapan tujuan berkaitan dengan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, sebuah organisasi menyusun anggaran disebabkan oleh tujuan khusus yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan lebih mudah dicapai apabila anggaran yang disusun tidak terlalu tinggi atau rendah. Penyusunan anggaran yang sesuai dengan tujuan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan. *goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Hubungan antara *goal setting theory* dengan penelitian ini karena pada penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Teori ini menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya berkaitan dengan aspek dari motivasi kerja.

Diharapkan motivasi kerja mampu mendorong kinerja dari karyawan. Mengacu pada *goal setting theory* yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan serta pemberian lingkungan kerja sesuai dengan kinerja yang diinginkan dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Marhawati, (2022), menerangkan Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2) Teori Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui

tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha yang maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu, sehingga, keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada pondasi yang kuat. Apabila kinerja karyawan disuatu perusahaan memperoleh hasil yang baik, maka sangat penting untuk dibentuk sebuah organisasi. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

3) Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja karyawan menjadi tiga jenis: hasil kerja, perilaku kerja sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Kelompok-kelompok tersebut adalah:

a) Hasil Kerja

Kuantitas serta kualitas kerja dari karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jenis yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya. Indikator yang digunakan adalah kecepatan dalam melaksanakan tugas dan efektivitas melaksanakan tugas.

b) Perilaku kerja

Ketika berada di tempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, karyawan melakukan dua jenis perilaku kerja dan perilaku pribadinya. Indikator yang digunakan adalah disiplin kerja, profesionalisme, dan kerja sama.

c) Sifat pribadi

Sifat ini adalah sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator yang digunakan adalah keterampilan, pengetahuan, dan kejujuran.

4) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

- a) Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan
- b) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
- d) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)
- e) Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya

2.1.3 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang diberikan seseorang terhadap orang lain, dan menyebabkan orang yang diberi motivasi itu menjadi lebih semangat dan giat dalam bekerja serta memiliki rasa antusias untuk mencapai hasil yang maksimal. Secara etimologi kata motivasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu "*motivation*", yang artinya "daya batin" atau "dorongan". Sehingga pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Motivasi berarti memberikan dorongan untuk menggerakkan seseorang atau menciptakan keadaan tertentu. Dengan kata lain, motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak. Motivasi sebagai dorongan internal yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berusaha memenuhi kebutuhannya.

2) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Berikut ini terdapat beberapa faktor-faktor motivasi, yakni sebagai berikut:

a) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal timbul karena adanya keinginan individu untuk memiliki prestasi dan tanggung jawab di dalam hidupnya. Beberapa hal yang termasuk dalam faktor internal adalah :

- (1) Harga diri dan Prestasi, yaitu motivasi di dalam diri seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan energi untuk mencapai prestasi yang meningkatkan harga dirinya.
- (2) Kebutuhan, setiap individu memiliki kebutuhan di dalam hidupnya sehingga orang tersebut menjadi termotivasi untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- (3) Harapan, yaitu sesuatu yang ingin dicapai seseorang di masa mendatang yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif orang tersebut.
- (4) Tanggung jawab, yaitu motivasi di dalam diri seseorang agar bekerja dengan baik dan hati-hati untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas.
- (5) Kepuasan kerja, yaitu motivasi dalam diri seseorang karena dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu.

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi eksternal timbul karena adanya peran dari luar, misalnya organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Beberapa hal yang termasuk dalam faktor eksternal adalah:

- (1) Jenis dan sifat pekerjaan, yaitu dorongan di dalam diri seseorang untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan

tertentu. Kondisi ini juga dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan pada pekerjaan tersebut.

(2) Kelompok kerja, yaitu organisasi dimana seseorang bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi kebutuhan hidupnya.

(3) Kondisi kerja, yaitu keadaan dimana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya (kondusif) sehingga dapat bekerja dengan baik.

(4) Keamanan dan keselamatan kerja, yaitu perlindungan yang diberikan oleh organisasi terhadap jaminan kewanitaan dan keselamatan seseorang dalam bekerja.

3) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:142) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut :

a) Kebutuhan Fisik

Yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi

b) Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan.

Yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.

c) **Kebutuhan Sosial**

Yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya. Interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.

d) **Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya**

Yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja

2.1.4 Disiplin Kerja

1) **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

2) Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar dan prosedur organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Kurangnya kedisiplinan karyawan akan membuat perusahaan sulit mencapai hasil kerja yang optimal. Terdapat beberapa bentuk disiplin yang baik yang tercermin pada suasana, yaitu terdiri sebagai berikut :

- a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- e) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Perusahaan berperan mengelola karyawannya agar mampu mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga setiap karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Berbagai aturan dan norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar setiap karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan dan norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan posisi bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Hal itu dilakukan bertujuan agar setiap karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja. Ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu :

- a) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri.
- b) Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu: “disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif”. Jenis-jenis disiplin kerja tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman untuk mengarahkan, mengatur serta mendidik karyawan agar tidak melakukan pelanggaran kerja sehingga tujuan dapat dicapai dengan maksimal, yaitu :

- a) Disiplin Diri

Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung dengan situasi lingkungan yang kondusif.

- b) Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap

karyawan menanamkan disiplin kelompok. Karyawan dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran.

c) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

d) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.

e) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di skorsing atau bahkan juga akan diberhentikan atau dipecat.

Adanya disiplin kerja dilakukan agar setiap karyawan patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan. Karyawan yang melakukan pelanggaran tata

tertib perusahaan dalam bekerja akan diberikan sanksi secara bertahap sesuai dengan kesalahan yang diperbuat. Sanksi tersebut mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar aturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada yang melanggar.

3) Faktor – Faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan adalah :

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

4) Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- a) Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada karyawan dapat tercermin dari kebiasaan karyawan yang suka terlambat dalam bekerja.
- b) Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari karyawan terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
- c) Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- d) Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
- e) Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja karyawan.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana sekelompok orang bisa melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, karena tempat kerja besar dampaknya pada produktivitas kerja (Siagian, 2019). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak

langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Dari pengertian lingkungan kerja menurut para ahli di atas tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial karyawan di dalam organisasi yang mempengaruhi karyawan tersebut selama bekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak lepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

2) Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu seperti pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang dll.

b) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan.

3) Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- a) Fasilitas Kerja, seperti (suara bising, penerangan tempat kerja, suhu udara, penggunaan warna dan kebersihan lingkungan) Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buru.
- b) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- c) Hubungan kerja, seperti (Kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan interaksi antar karyawan). kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

4) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2019:22) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Penerangan

Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.

- b) Suhu udara

Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

c) Kebisingan

Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.

d) Penggunaan warna

Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan

e) Ruang yang dibutuhkan

Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.

f) Kemampuan untuk bekerja

Workability meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

g) Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya

Penciptaan hubungan yang harmonis antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi

2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromakue Investaniaga Bersama. Adapun penelitian yang dilakukan yakni:

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian Hutabarat, *et al* (2023) dengan judul “*The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance*” yang dilaksanakan pada PT. PLN (persero) UIP Sumbagut menggunakan jumlah sampel sebanyak 140 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik statistik deskriptif dan inferensial, dan termasuk regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, dan selain itu variabel beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti variabel kompetensi dan kinerja karyawan. Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu judul penelitian, tempat penelitian, dan jumlah sampel yang digunakan.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Amaliyanti, dkk (2022), dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Era Mulia Abadi Sejahtera. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah

responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Mona dan Kurniawan, (2022) dengan judul penelitian Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Priyatno, (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah

pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Ayuwidya, Haedar dan Saharuddin (2023) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi Cabang Palopo. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 70 orang responden. Teknik analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif, data diolah menggunakan analisis regresi berganda dan uji t parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari objek penelitian, dan jumlah responden. Sedangkan persamaannya 32 adalah sama-sama membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Muhamad Ekhsan (2019) meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 60 orang responden. Teknik analisis data menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, data diolah menggunakan analisis statistik dalam bentuk uji regresi linear berganda, uji F, dan uji parsial (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari objek penelitian, tahun penelitian dan jumlah responden. Sedangkan persamaannya

adalah sama-sama membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- 3) Munawir Nasir, Rezky Ratnasari Taufan, M Fadhil, dan Muh. Haerdiansyah Syahnur (2021) meneliti tentang Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada KSP SWM di Kabupaten Pinrang. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 20 orang responden. Teknik analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif, data diolah menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari objek penelitian, tahun penelitian dan jumlah responden. Sedangkan persamannya adalah sama-sama membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4) Catur Setyaji dan Tristiana Rijanti (2022) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Jaykay Files Indonesia Semarang. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 104 orang responden. Teknik analisis data menggunakan teknik purposive sampling, Data primer dengan kuisioner, dan data diolah menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari objek penelitian, tahun penelitian dan jumlah responden. Sedangkan persamannya adalah sama-sama membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- 5) Sherlly Rahmadany, Rahayu Setianingsih, dan Khusnul Fikri (2022) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 51 orang responden. Teknik analisis data menggunakan metode kuantitatif dan pengujian data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari objek penelitian, tahun penelitian dan jumlah responden. Sedangkan persamannya adalah sama-sama membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 6) Albertho (2022), melakukan penelitian terkait Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua yaitu sebanyak 452 karyawan, Teknik pengambilan sampel Non Probability Sampling peneliti menggunakan metode sampling aksidental (accidental sampling) dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Berdasarkan hasil analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan melakukan uji regresi, Uji T 33 secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilaksanakan sama-sama menggunakan teknik analisis data

yaitu analisis regresi linear berganda dan melakukan penelitian di tahun yang sama. Sedangkan perbedaannya dari segi lokasi penelitian dan populasi yang digunakan.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Irawan, dkk, (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Wardani dan Kasmari, (2023), dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nuclear Coating Fabric. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 125 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan

penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Susanto, (2023), dengan judul penelitian, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pizza Hut Delivery Tangerang Selatan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Alfiah dan Nawatmi, (2022) dengan judul penelitian, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 115 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan

penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Ariansy dan Kurnia, (2022) dengan judul penelitian, Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 115 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, insentif dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Nabawi, (2019), dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Kabupaten Aceh Tamiang. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya berjumlah 81 orang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

