

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan menggunakan berbagai sumber daya sebagai ‘input’ untuk menghasilkan ‘output’ berupa barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk mendukung proses produksi, metode atau strategi operasi, manusia, dan sebagainya. Di antara sekian banyak sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) ialah yang paling signifikan (Priyono, 2010: 3).

Perusahaan yang telah lama berdiri, baik di bidang pemerintahan, ekonomi, maupun kemasyarakatan, memerlukan adanya unit kerja yang khusus menangani pengelolaan sumber daya manusia. Dimulainya Revolusi Industri di Inggris menjadi momen penting dalam menyadari pentingnya sumber daya manusia. Dampak Revolusi Industri tidak hanya memengaruhi teknik produksi, tetapi juga pengelolaan sumber daya manusia yang berbeda dari sebelumnya. Berkembangnya banyak organisasi dengan pemanfaatan teknologi memungkinkan terciptanya barang dalam skala besar dengan memanfaatkan banyak tenaga manusia (Khaeruman, 2021: 2).

Menurut Darma (2001: 1) prestasi kerja karyawan dapat digunakan untuk membenarkan kenaikan jabatan (promosi), kenaikan upah, mutasi, dan pemutusan hubungan kerja. Penilaian prestasi kerja digunakan untuk menentukan kinerja karyawan. Hasil prestasi kerja karyawan dapat ditentukan setiap tahun dengan menggunakan metode penilaian kinerja, terlepas dari tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Secara umum, personel yang terlibat dalam manajemen sumber daya

manusia mengevaluasi prestasi kerja karyawan, yang ialah aspek penting dari keseluruhan proses kerja karyawan. Prestasi kerja mengacu pada peran aktual karyawan atau barang jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh individu atau sekelompok orang.

Menurut Mangngi (2018: 208) menunjukkan bahwa prestasi kerja ialah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam rangka menentukan sejauh mana seseorang tersebut memenuhi tujuan yang diukur atau dinilai. Menurut sudut pandang yang dikemukakan, prestasi kerja lebih menitikberatkan pada hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan sebagai kontribusi bagi perusahaan/instansi tempat karyawan tersebut bekerja. Upaya seorang karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang baik sulit dicapai tanpa adanya semangat kerja yang tinggi, dan semangat kerja akan tumbuh ketika karyawan memperoleh sesuatu yang diinginkan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya apabila ia terinspirasi, bersemangat, dan terdorong untuk berprestasi serta bersemangat dalam mencapai hasil yang diharapkan dan diharapkan.

Banyak unsur yang dapat mendongkrak kinerja karyawan, seperti adanya suasana kerja yang positif, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Sutrisno (2019: 54) menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah semua sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja, mulai dari tempat kerja itu sendiri, fasilitas, alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, hingga hubungan kerja dengan

orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja sendiri dapat digolongkan menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, dan fasilitas. Indikator lingkungan kerja non fisik antara lain perhatian dan dukungan dari pimpinan, kerjasama antar kelompok, komunikasi yang lancar (Sedarmayanti, 2011: 26).

Saat ini, peningkatan motivasi kerja sudah menjadi hal yang lumrah di suatu perusahaan. Banyak perusahaan yang berupaya membangun, memelihara, dan meningkatkan strategi sumber daya manusia melalui motivasi yang tinggi agar karyawan dapat bekerja secara optimal (Nabilla, 2024: 50). Menurut Anggrainy (2018:5), motivasi yang rendah berdampak pada rendahnya kinerja karyawan sehingga kegiatan tidak dapat diselesaikan secara optimal. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan. Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena motivasi individu menentukan kinerja perusahaan. Motivasi kerja yang berhasil akan menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri individu untuk mencapai tingkat kinerja kerja yang optimal. Motivasi kerja yang tinggi akan memacu sumber daya manusia untuk bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pencapaian hasil kerja yang maksimal (Lamawuran, 2023: 8).

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja individu dalam suatu instansi. Untuk mengetahui kinerja kerja pada suatu instansi, maka pimpinan harus melakukan penilaian terhadap karyawannya. Penilaian terhadap

karyawan harus dilakukan secara objektif dan cermat, serta manajemen harus mampu memantau kinerja karyawan secara akurat. Hal ini berfungsi sebagai sarana untuk menarik personel yang berkualitas dan mengarahkan mereka ke bidang-bidang yang mereka kuasai agar menghasilkan output yang menguntungkan lembaga (Gunadi & Kusumayadi, 2020: 22).

Disiplin ialah praktik negatif yang memaksakan perilaku karyawan yang tidak diinginkan. Pola pikir ini dapat menimbulkan keraguan pada setiap orang yang terlibat. Metode pendisiplinan ini dapat digunakan untuk mengubah masalah yang sulit menjadi sesuatu yang positif bagi semua pihak yang terlibat, serta untuk memperbaiki perilaku daripada menghukum personel yang bermasalah. Pada kenyataannya, perilaku beberapa karyawan konsisten dengan persyaratan perusahaan, sementara perilaku yang lain cukup dapat diterima; meskipun demikian, karyawan lain sering kali menimbulkan kesulitan, tetapi tidak semuanya seperti itu (Mashudi, 2020: 320).

PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan ialah industri yang berdiri tahun 2007 yang bergerak dalam bidang industri produksi tepung. PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan mempunyai anak cabang ialah PT. Bungasari bergerak di bidang produksi tepung terigu, PT. Aryaduta bergerak di bidang printing and publishing, dan PT. Bukit Indah Abadi (BIA) yang bergerak di bidang kelapa sawit.

Mewujudkan perusahaan yang baik bukanlah hal yang mudah, bahkan banyak karyawan yang memiliki kekurangan dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan perusahaan.

Sementara itu, hasil wawancara dengan karyawan PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan, baik dari segi suasana kerja, motivasi kerja, maupun disiplin kerja yang masih tergolong kurang. Jumlah personel yang dimiliki dinilai belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Permasalahan lingkungan kerja di PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan ialah masih kurangnya rasa hormat kepada karyawan yang berada di level atas, seperti memanggil dengan sebutan nama. Karyawan merasa terlalu dekat dengan atasan sehingga tidak menghormati atasan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak mampu bekerja dengan baik.

Motivasi kerja menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan di PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan karena motivasi kerja yang kurang baik akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun sehingga target penjualan tidak tercapai. Karyawan kehilangan motivasi dalam bekerja karena cepat bosan dan beban pekerjaan yang diberikan tidak cukup banyak. Berdasarkan permasalahan kejenuhan karyawan, hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja ialah salah satu prediktor menurunnya motivasi kerja karyawan.

Permasalahan disiplin kerja pada PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan perlu diperhatikan karena karyawan tidak memiliki catatan kehadiran secara manual maupun tertulis. Kehadiran hanya dilakukan dengan melihat karyawan yang hadir di tempat kerja dan melaporkannya kepada pimpinan perusahaan. Tidak adanya catatan kehadiran yang terdokumentasi tentu akan memberikan

celah bagi karyawan untuk melakukan tindakan disiplin. Selain itu, personel PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan masih banyak yang mengabaikan beberapa tanggung jawabnya, seperti pemenuhan target penjualan yang belum optimal dan keterlambatan dalam pengumpulan rekapitulasi omzet harian sehingga menyebabkan bagian keuangan kesulitan. Dalam hal ini, terlihat jelas bahwa karyawan kurang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang mampu memenuhi standar kerja perusahaan.

Dengan adanya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, diharapkan kinerja karyawan akan terus meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diberikan di atas, berbagai kesulitan dapat ditemukan dalam penelitian ini, termasuk:

1. Kurangnya rasa hormat terhadap personel dalam pekerjaan tingkat tinggi, seperti memanggil individu dengan nama.
2. Motivasi karyawan yang rendah menyebabkan kinerja staf menurun, sehingga menghasilkan hasil penjualan yang kurang optimal.

3. Motivasi kerja yang rendah terjadi ketika individu menjadi bosan dengan tugas yang mereka lakukan dan pekerjaan yang kurang menantang untuk diselesaikan.
4. Karyawan memiliki tingkat tanggung jawab yang rendah terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang mampu memenuhi standar kerja perusahaan.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini tidak terlalu luas ruang lingkungannya, maka peneliti merasa perlu memberikan pembatasan terhadap masalah yang akan dikaji agar analisis hasil penelitian ini dapat terlaksana dengan lancar dan terarah, maka peneliti membatasi masalah ialah: “Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan”.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini ialah :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan.
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan.

3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan.
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, akan dihasilkan beberapa manfaat ialah:

1. Bagi Peneliti

Dapat memberikan wawasan dan kemampuan kepada peneliti untuk lebih memahami pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak yang berkepentingan, serta dapat digunakan untuk menentukan kebijakan perusahaan.

3. Bagi Karyawan

Dapat memberikan saran untuk meningkatkan kinerja PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan.

4. Bagi Umum

Dapat digunakan untuk melakukan penelitian tambahan dan melakukan perbaikan di masa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mashudi (2020: 322), Kemampuan karyawan dalam melakukan aktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif atau dengan cara mengembangkan kondisi kerja yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja. Lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Menurut Yuliantini dan Santoso (2020:31), lingkungan kerja meliputi alat dan bahan yang digunakan, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerja seseorang, serta pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok. Sutrisno (2019:54) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja, mulai dari tempat kerja itu sendiri, fasilitas, alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan kerja dengan orang lain yang ada di lokasi tersebut. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Indikator lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, pergerakan udara, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, dan fasilitas. Perhatian dan dukungan dari pimpinan, kerja sama kelompok, dan komunikasi yang lancar ialah ciri-ciri lingkungan kerja nonfisik (Sedarmayanti, 2011:26).

Menurut Hanafi dan Zulkifli (2018:410), lingkungan kerja ialah sumber ilmu sekaligus tempat untuk melakukan aktivitas, sehingga harus tercipta kondisi lingkungan kerja yang baik agar karyawan merasa tenang dan nyaman dalam ruangan saat menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat bekerja dengan produktif. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kualitas kerja, mengurangi kerinduan mata dan batin, serta yang terpenting dapat meningkatkan gairah kerja dan gengsi bagi organisasi.

Menurut Manihuruk dan Tirtayasa (2020:299), lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Langkah awal dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah memastikan bahwa karyawan dapat menjalankan tugasnya tanpa mengalami ketegangan, atau dengan kata lain perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara efektif. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendongkrak reputasi perusahaan.

2.1.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Khaeruman (2021:56), berikut ini ialah berbagai unsur yang dapat memengaruhi terciptanya lingkungan kerja yang berkaitan dengan kemampuan karyawan, ialah:

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau Penerangan sangat penting bagi personel guna menjamin keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu, keberadaan penerangan yang terang namun tidak menyilaukan sangat penting untuk diperhatikan. Penerangan yang tidak terang dapat mengakibatkan pekerjaan tertunda, kesalahan terjadi, dan akhirnya ketidakefisienan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b. Temperatur di Tempat Kerja

Pada keadaan normal, setiap area tubuh manusia memiliki suhu yang unik. Tubuh manusia berupaya mempertahankan keadaan normal, lengkap dengan sistem tubuh yang sempurna, agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Berdasarkan hasil penelitian, dampak yang ditimbulkan akan berbeda-beda, tergantung pada tingkat suhu. Kondisi ini tidak berlaku bagi semua karyawan karena kemampuan penyesuaian diri setiap karyawan berbeda-beda, tergantung pada tempat tinggal karyawan tersebut.

c. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban ialah jumlah air di udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini terkait atau dipengaruhi oleh suhu udara, dan kombinasi suhu, kelembaban, kecepatan udara, dan radiasi panas dari udara memengaruhi kondisi tubuh manusia saat menerima atau melepaskan panas. Sistem penguapan akan menghasilkan penurunan panas tubuh yang signifikan dalam kondisi dengan suhu udara yang sangat panas dan kelembaban yang tinggi.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen ialah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk bertahan hidup, ialah selama proses metabolisme. Udara di sekitar Anda dikatakan kotor jika konsentrasi oksigennya berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau yang merusak kesehatan tubuh.

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan, yang ialah suara yang tidak enak didengar, ialah salah satu polutan yang harus ditangani oleh para spesialis. Tidak diinginkan, karena suara, terutama dalam jangka panjang, dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan masalah komunikasi; menurut penelitian, kebisingan yang serius bahkan dapat mengakibatkan kematian.

f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis mengacu pada getaran yang dihasilkan oleh perangkat mekanis, yang sebagian dapat masuk ke tubuh karyawan dan menyebabkan efek yang tidak menyenangkan. Getaran mekanis sering kali cukup mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik dalam kekuatan maupun frekuensi. Ketika frekuensi alami ini bertepatan dengan frekuensi getaran mekanis, perangkat di dalam tubuh mengalami gangguan paling besar.

g. Tata Warna di Tempat Kerja

Penataan warna di tempat kerja harus dianalisis dan diatur dengan cermat. Palet warna dan penataan dekorasi saling terkait erat. Hal ini dapat dipahami karena warna memiliki dampak yang signifikan terhadap emosi. Sifat dan pengaruh warna

dapat menimbulkan sentimen kebahagiaan, kesedihan, dan emosi lainnya karena memiliki kemampuan untuk mengaktifkan perasaan manusia.

h. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi terkait dengan skema warna yang baik; oleh karena itu, dekorasi tidak hanya terkait dengan hasil ruang kerja tetapi juga dengan cara mengatur tata letak, skema warna, peralatan, dan barang-barang terkait pekerjaan lainnya.

i. Musik di Tempat Kerja

Menurut para ahli, musik yang lembut memotivasi dan merangsang orang untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu yang akan diputar di tempat kerja harus dipilih dengan cermat. Musik yang tidak tepat di kantor akan mengganggu konsentrasi.

j. Keamanan di Tempat Kerja

Untuk menjaga lingkungan kerja tetap aman, sangat penting untuk menyadari keberadaannya. Menggunakan jasa tim keamanan ialah salah satu cara untuk memastikan keamanan tempat kerja.

2.1.1.3 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Harras (2020: 79) jenis – jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 3 ialah:

a. Lingkungan Fisik

Lingkungan diterjemahkan sebagai keberadaan sesuatu yang berwujud misalnya manusia, benda-benda, pepohonan, dan sebagainya. Keberadaan fisik ini secara langsung menciptakan keadaan tertentu yang mempengaruhi suasana atau rasa. Contohnya adanya rekan kerja yang ramah dan ruang kantor yang tertata rapi

secara emosional mempengaruhi kejiwaan seseorang karyawan. Maka sering kali, kita merasa nyaman atau tenang karena keberadaan sesuatu (misalnya adanya suara musik, fasilitas internet, dan sebagainya).

b. Lingkungan Emosional

Maksudnya suasana dari keberadaan fisik, apa artinya? Kita tidak menapikan adanya rekan kerja atau peralatan kerja, namun pertanyaannya. Apakah rekan kerja saling mendukung atau sebaliknya? Apakah peralatan kerja tersedia dengan lengkap dan berfungsi maksimal atau sebaliknya? Pada konteks ini, keberadaan tidak lagi dilihat sebagai ada atau tidak, namun sudah dilihat sejauh mana tingkat manfaatnya.

c. Lingkungan Sifat atau kepribadian

Secara eksplisit artinya ialah lingkungan yang terjadi karena kehadiran manusia, dan mereka secara individu memiliki kepribadian masing-masing. Namun yang menjadi persoalannya, sejauh mana kepribadian itu mampu menghadirkan kesan positif bagi orang lain, misalnya: Berkepribadian sabar dan rendah hati, dapat mencairkan suasana kerja, Berkepribadian ramah dan mudah bergaul, dapat menjalin hubungan yang harmonis, dan Berkepribadian cerdas dan cermat, dapat menarik perhatian orang lain, serta Berkepribadian rapi dan bersih, dapat menarik simpati orang lain.

2.1.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Sihalohe & Siregar (2020: 274) “Mengemukakan bahwa Manfaat lingkungan kerja ialah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan”. Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang

nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan. Perusahaan-perusahaan yang besar sangat mempertimbangkan secara detail berkaitan lingkungan kerja, mulai dari tata letak ruangan, tata letak perusahaan, kondisifitas sesama rekan kerja, fasilitas-fasilitas kantor, transportasi umum, dll. Hal ini disediakan perusahaan agar supaya bagaimana karyawan perusahaan tersebut merasa nyaman dan betah bekerja diperusahaan tersebut karena perusahaan sangat sadar posisi karyawan yang menjadi aset yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan kedepan.

2.1.1.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2009) indikator lingkungan kerja ialah:

a. Aman

Aman berarti lingkungan kerja yang aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan bebas dari gangguan.

b. Tempat yang layak

Tempat yang layak berarti jika tempat kerja terlalu sempit, suhu yang panas akan membuat karyawan tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya, sehingga pekerjaan menjadi sia-sia.

c. Orang yang ada di dalam lingkungan kerja

Orang-orang di tempat kerja berarti perhatian, sikap, keramahan, dan kepedulian di antara karyawan, yang ialah faktor utama yang memotivasi karyawan untuk bekerja.

d. Tersedianya fasilitas kerja

Ini berarti bahwa peralatan yang dibutuhkan untuk memastikan kelancaran operasi ialah lengkap dan mutakhir. Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap, meskipun bukan hal yang baru, ialah salah satu proses pendukung di tempat kerja.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Manihuruk & Tirtayasa (2020: 298) Motivasi kerja ialah suatu daya penggerak yang menyebabkan seorang anggota perusahaan bersedia dan siap mengerahkan kemampuannya berupa keahlian dan keterampilan, tenaga, dan waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta memenuhi kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Fitri (2021:199), motivasi kerja ialah faktor yang paling krusial karena karyawan yang termotivasi diharapkan akan bekerja giat dan gembira sehingga menghasilkan hasil kerja yang bermutu. Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menanamkan dorongan untuk mencapai produktivitas kerja.

Menurut Hanafi dan Zulkifli Soemidjo (2018:408), motivasi ialah suatu proses psikologis yang mencerminkan adanya interaksi antara setiap kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang sebagai akibat dari

variabel internal dan eksternal. Pandangan ini tidak berbeda dengan hipotesis Maslow yang menyatakan bahwa hierarki kebutuhan manusia dapat digunakan untuk menggambarkan dan menggambarkan motivasi kerja seseorang. Kebutuhan seseorang meliputi kebutuhan fisiologis, keselamatan atau keamanan, hak milik, cinta, keinginan untuk harga diri, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri.

Menurut Mangngi (2018:210), motivasi kerja digunakan untuk meningkatkan retensi karyawan, mengurangi beban kerja atasan atau pemilik perusahaan, meningkatkan nilai produk, memastikan bahwa karyawan tidak merasa tidak puas dengan diri mereka sendiri, dan mendorong kreativitas, komitmen, dan energi karyawan.

Menurut Harras (2020:103), motivasi biasanya dianggap sebagai proses internal yang mendorong kita untuk memenuhi keinginan kita. Dulunya dianggap sebagai refleksi dari beberapa kekuatan batin seperti naluri, kemauan, dan energi psikis. Hal ini juga ditemukan dalam konteks perilaku ketat sebagai hasil dari stimulus dan penguatan.

Menurut uraian di atas, motivasi kerja ialah faktor yang paling signifikan karena memberikan keinginan kepada karyawan untuk bekerja keras dan bersemangat untuk menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik. Motivasi ialah refleksi dari kekuatan batin seperti naluri, kemauan, dan energi psikis.

2.1.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Pada hakikatnya, setiap individu karyawan memiliki berbagai macam kepentingan, namun terdapat kesamaan tertentu dalam tuntutananya, seperti

kenyataan bahwa setiap manusia ingin bertahan hidup, dan untuk hidup, seseorang harus makan, dan kebanyakan orang memiliki harga diri. Kebutuhan dan aspirasi manusia ini memotivasi mereka untuk memenuhinya dan menemukan kebahagiaan kerja. Seorang karyawan mengharapkan untuk mendapatkan kompensasi atas kinerjanya dan untuk mendapatkan pujian dan perlakuan yang baik dari atasannya (Khaeruman, 2021:31).

Penelitian Gomes mengidentifikasi faktor-faktor berikut yang berpotensi memengaruhi motivasi (Gomes, 2011: 180):

a. Faktor-faktor Individual

Faktor-faktor yang sifatnya individual diantaranya, ialah:

- 1) Tujuan-tujuan(*goals*)
- 2) Kebutuhan-kebutuhan(*needs*)

b. Faktor-faktor Perusahaan personal

Faktor-faktor yang berasal dari perusahaan, meliputi:

- 1) Pembayaranataugaji(*pay*)
- 2) Keamanan pekerjaan(*job security*)
- 3) Sesamapekerja(*co-workers*) atau Kerjasama
- 4) Pengawasan(*supervision*)
- 5) Pujian (*praise*)

2.1.2.3 Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Menurut Suntoyo & Wagiman (2023: 22) jenis – jenis motivasi kerja terbagi menjadi 2 ialah:

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik ialah motivasi yang ada di tempat kerja dan memenuhi kebutuhan serta aspirasi karyawan. Motivasi ini juga dikenal sebagai motivasi murni, yang mengacu pada motivasi yang datang dari dalam. Motivasi ini berkembang secara spontan. Motivasi intrinsik ialah motivasi yang datang dari dalam diri individu dan efektif dalam keadaan pekerjaan fungsional. Dalam hal ini, pujian, hadiah, atau sejenisnya tidak diperlukan karena tidak akan memotivasi orang untuk berusaha mendapatkan pujian atau penghargaan.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik didorong oleh sumber-sumber ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik tetap diperlukan karena tidak semua pekerjaan menarik atau memenuhi tuntutan bawahan. Manajer harus menanamkan motivasi pada karyawannya agar mereka mau dan bersemangat untuk bekerja lebih keras.

2.1.2.4 Manfaat Motivasi Kerja

Menurut Permana (2020: 39), motivasi seseorang untuk bekerja berasal dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasa cemas apabila kebutuhan dasarnya tidak terpenuhi, sehingga akan semakin termotivasi. Salah satu ciri yang menentukan kinerja karyawan ialah motivasi, ialah suatu kondisi yang menggerakkan seseorang untuk berjuang mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan. Dengan berkembangnya motivasi kerja yang kuat, maka akan dapat tercapai hasil, kinerja, dan mutu yang baik dari tugas yang dikerjakan.

Motivasi ialah suatu dorongan, namun motivasi ialah berbagai macam karakteristik yang ada pada diri setiap individu untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Menurut Zebua (2022:1425), manfaat motivasi kerja ialah:

1. Disiplin karyawan, ialah sikap, perilaku, atau tindakan karyawan dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan sesuai dengan pola tertentu. Keputusan dan standar yang telah dibuat dan disepakati bersama, baik secara tertulis maupun lisan, serta mampu menerima hukuman apabila melanggar kewajiban dan wewenang yang diberikan.
2. Percaya diri, ialah keyakinan karyawan terhadap bakat yang dimilikinya dan berpikir positif dalam menghadapi kenyataan serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambilnya agar dapat menghadapi kesulitan dengan tenang.
3. Ketahanan terhadap tekanan ialah reaksi karyawan terhadap suatu pengalaman emosional yang tidak mengenakan yang dipandang sebagai suatu bahaya, atau karena adanya kecocokan antara kebutuhan dan keinginan yang dimiliki, serta tekanan tersebut ditangani dengan cara yang unik.
4. Tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan ialah kesadaran dalam diri setiap orang untuk melaksanakan komitmen atau tugas yang ditunjang dengan ketabahan dalam menerima segala risiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi tantangan pekerjaan, serta motivasi yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan.

2.1.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Herlambang (2021: 125) indikator motivasi kerja ialah ialah :

a. Pengarahan Diri

Seseorang akan merasa terhormat jika ia diakui oleh orang lain di tempat kerjanya. Kondisi ini akan membantu orang tersebut untuk bekerja lebih efektif.

b. Kekuasaan

Karyawan akan termotivasi ketika mereka memiliki otoritas penuh atas pekerjaan mereka, selama hal itu sejalan dengan tujuan perusahaan.

c. Kebutuhan Keamanan Kerja

Kebutuhan untuk memperoleh jaminan dan rasa aman, bebas dari risiko fisik dan ketakutan kehilangan pekerjaan serta menghadapi bahaya bagi masa depannya.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Hanafi & Zulkifli (2018: 411) disiplin kerja ialah suatu keadaan tertib di mana seseorang atau sekelompok orang yang menjadi karyawan suatu perusahaan bersedia menaati dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang dilandasi oleh kesadaran dan kesadaran tercapainya suatu kondisi antara keinginan dengan kenyataan, dan diharapkan karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi di tempat kerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Menurut Arif (2020:107), disiplin kerja ialah komponen atau variabel yang sangat penting dalam pertumbuhan manajemen sumber daya manusia, dengan demikian disiplin sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk menjaga agar

tidak terjadi kelalaian, penyimpangan, atau kealpaan sehingga mengakibatkan pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin ialah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati segala peraturan dan tata tertib perusahaan.

Menurut Yuliantini dan Santoso (2020:32), disiplin ialah fungsi operasional manajemen SDM yang paling hakiki karena dengan meningkatnya kedisiplinan karyawan akan berdampak pada meningkatnya kinerja kerja. Disiplin sendiri ialah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati segala standar tempat kerja dan norma sosial yang berlaku di masyarakat. Disiplin kerja ialah strategi yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya guna menumbuhkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk menaati semua kebijakan perusahaan dan norma sosial terkait.

Menurut Mashudi (2020: 320), disiplin ialah proses negatif yang memaksa karyawan untuk berperilaku buruk. Pola pikir tersebut dapat menimbulkan keraguan pada setiap orang yang terlibat. Metode disiplin ini dapat digunakan untuk mengubah suatu masalah yang sulit menjadi sesuatu yang positif bagi semua pihak yang terlibat, serta untuk memperbaiki perilaku daripada menghukum karyawan yang bermasalah. Pada kenyataannya, perilaku sebagian karyawan sesuai dengan harapan perusahaan, sementara perilaku sebagian lainnya cukup dapat diterima; namun, karyawan lainnya sering kali menimbulkan kesulitan, meskipun tidak semuanya seperti itu.

Menurut Fitri (2021: 201), disiplin kerja ialah kesiapan seseorang untuk menaati dan mematuhi standar serta ketentuan yang berlaku bagi dirinya. Ada

empat indikasi disiplin kerja, antara lain: Mematuhi peraturan waktu, yang terlihat dari ketepatan waktu datang ke tempat kerja, ketepatan waktu pulang dari tempat kerja, dan ketepatan waktu istirahat sesuai dengan kebijakan perusahaan. Mematuhi peraturan perusahaan, seperti aturan dasar tentang cara berpakaian dan bersikap di tempat kerja. Mematuhi peraturan tata tertib di tempat kerja, yang ditunjukkan dengan cara melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan kewajiban, serta cara berinteraksi dengan unit kerja lainnya. Mematuhi peraturan perusahaan lainnya, seperti peraturan yang mengatur apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan. Menurut Khaeruman (2021:23), disiplin kerja ialah sikap menghargai, menaati, dan menaati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu melaksanakannya dan menerima hukuman apabila melanggar tugas dan wewenang yang dilimpahkan kepadanya. Disiplin kerja ialah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan norma tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila terjadi pelanggaran maka akan dikenakan sanksi.

Menurut pernyataan di atas, disiplin kerja ialah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila terjadi pelanggaran maka akan dikenakan sanksi. Patuhi peraturan tempat kerja, seperti aturan dasar tentang cara berpakaian dan bersikap di tempat kerja.

2.1.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ialah (Sutrisno, 2019: 56):

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besaran kompensasi dapat memengaruhi penegakan disiplin. Karyawan akan menaati semua ketentuan yang berlaku jika mereka dijamin mendapatkan kompensasi yang sepadan dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Hal ini penting karena, dalam lingkungan bisnis, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin menerapkan disiplin.

c. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Setiap tindakan yang dilakukan oleh organisasi memerlukan pengawasan agar personel dapat menjalankan tugasnya dengan baik..

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Jika seorang karyawan melanggar disiplin, pimpinan harus cukup berani untuk mengambil tindakan yang tepat.

e. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah orang-orang dengan kepribadian yang unik. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan remunerasi yang tinggi dan kerja keras, tetapi mereka juga membutuhkan perhatian yang signifikan dari pimpinan.

2.1.3.3 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Mendisiplinkan seluruh karyawan di suatu perusahaan ialah tugas yang sulit dan membutuhkan kerja sama dari seluruh karyawan. Setiap kegiatan pendisiplinan harus bersifat edukatif. Mendisiplinkan seluruh karyawan di suatu

perusahaan ialah proses yang menuntut adanya kerja sama dari seluruh karyawan. Setiap kegiatan pendisiplinan harus bersifat edukatif.

Menurut Agustini (2019:89), suatu perusahaan memiliki tiga jenis disiplin kerja:

1. Disiplin preventif, ialah tindakan yang bertujuan untuk mencegah karyawan melakukan pelanggaran terhadap peraturan. Tindakan ini bertujuan untuk mendorong karyawan agar menaati berbagai peraturan yang berlaku dan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Artinya, perusahaan berupaya untuk mencegah karyawan berperilaku buruk dengan cara menjelaskan dan menjelaskan pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan. Tujuan utamanya ialah untuk menumbuhkan disiplin diri karyawan. Keberhasilan penerapan disiplin karyawan (disiplin preventif) bergantung pada kedisiplinan pribadi karyawan di dalam perusahaan. Untuk menerapkan disiplin pribadi, manajemen harus berfokus pada tiga hal utama:
 - a) Mendorong karyawan untuk memiliki rasa memiliki, karena mereka cenderung tidak merusak barang-barang milik mereka.
 - b) Karyawan harus diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang harus diikuti dan kriteria yang harus dipenuhi. Penjelasan tersebut dimaksudkan untuk memberikan informasi yang komprehensif tentang latar belakang berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - c) Karyawan didorong untuk mengembangkan strategi disiplin diri sendiri dalam konteks pedoman yang berlaku di seluruh perusahaan.

2. Disiplin Korektif bertujuan untuk mencegah karyawan mengulangi pelanggaran yang pernah dilakukan sebelumnya. Jika karyawan secara nyata melanggar ketentuan yang berlaku atau tidak memenuhi persyaratan yang ditetapkan, maka akan dikenakan tindakan disiplin. Berat ringannya sanksi tentu saja ditentukan oleh besarnya pelanggaran yang dilakukan. Teguran ialah upaya untuk memberikan sanksi kepada karyawan yang secara nyata melanggar ketentuan yang berlaku atau tidak memenuhi standar yang ditetapkan, dan sanksi diberikan secara bertahap. Jika karyawan dari unit kerja kelompok memiliki tugas yang jelas dan telah mendengarkan permasalahan yang perlu diselesaikan dalam tugasnya, dan pimpinan telah berupaya membantu karyawan tersebut untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, serta pimpinan memberikan kebijakan yang kritis dalam menjalankan tugasnya, tetapi karyawan tersebut masih belum memenuhi kriteria baku tata tertib, maka perlu dilakukan tindakan korektif sesuai dengan disiplin yang berlaku. Hukuman korektif harus diterapkan secara bertahap, dimulai dengan yang paling ringan dan berlanjut ke yang paling berat. Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019: 90) mengidentifikasi empat langkah sanksi perbaikan:
- a) peringatan lisan,
 - b) peringatan tertulis,
 - c) pemberhentian sementara atau pemecatan.

Di dalam perusahaan terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019: 89) ialah:

1. Disiplin Preventif

Disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan bertindak dengan cara yang bertentangan dengan peraturan. Tindakan ini mendorong karyawan untuk mengikuti berbagai peraturan yang berlaku dan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi mengambil langkah-langkah untuk mencegah karyawan berperilaku buruk dengan mendefinisikan dan menjelaskan secara jelas pola sikap, tindakan, dan perilaku yang ideal. Tujuan utamanya ialah untuk mendorong disiplin diri karyawan. Keberhasilan penerapan disiplin karyawan (disiplin preventif) bergantung pada disiplin pribadi karyawan di dalam perusahaan. Untuk menerapkan disiplin pribadi, manajemen harus berfokus pada tiga area utama:

- a) Menumbuhkan rasa kepemilikan di antara karyawan, karena mereka cenderung tidak merusak properti milik mereka.
- b) Karyawan harus diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang harus diikuti dan kriteria yang harus dipenuhi. Penjelasan tersebut dirancang untuk memberikan informasi yang komprehensif tentang latar belakang berbagai undang-undang normatif.
- c) Karyawan didorong untuk mengembangkan strategi disiplin diri mereka sendiri dalam konteks pedoman perusahaan secara keseluruhan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan mengulangi pelanggaran yang dilakukan sebelumnya. Apabila seorang pegawai secara terang-terangan melanggar ketentuan yang berlaku atau tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan, maka yang bersangkutan akan dikenakan sanksi disiplin. Berat ringannya sanksi tentu saja ditentukan oleh seberapa besar pelanggaran yang dilakukan. Sanksi disiplin ialah upaya untuk memberikan sanksi kepada pegawai yang secara nyata telah melanggar ketentuan yang berlaku atau tidak memenuhi standar yang ditetapkan, dengan penerapan sanksi secara bertahap. Apabila seorang pegawai dari suatu unit kerja sudah memiliki tugas yang jelas dan telah mendengarkan permasalahan yang perlu diselesaikan dalam tugasnya, pimpinan telah berupaya membantu agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, serta pimpinan telah memberikan kebijakan yang bersifat kritis dalam menjalankan tugasnya, tetapi pegawai tersebut masih belum dapat memenuhi kriteria standar ketentuan, maka perlu dilakukan tindakan korektif. Pemberian sanksi korektif harus dilakukan secara bertahap, dimulai dari yang paling ringan dan berlanjut ke yang paling berat. Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019: 90), sanksi korektif dapat diberikan dalam empat tingkatan, ialah:

- a) peringatan lisan (oral warning)
- b) peringatan tulisan (written warning)
- c) disiplin pemberhentian sementara (discipline layoff)
- d) pemecatan (discharge)

3. Disiplin Progresif

Disiplin yang memungkinkan karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih berat dijatuhkan, sekaligus memungkinkan manajemen untuk mengatasi kesalahan dengan menerapkan konsekuensi yang lebih berat untuk pelanggaran yang berulang. Kegiatan disiplin karyawan tidak diragukan lagi bersifat positif dan tidak mengurangi semangat karyawan terhadap pekerjaan mereka. Latihan disiplin harus bersifat mendidik dan memperbaiki kesalahan agar tidak terulang di masa mendatang.

2.1.3.4 Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Karyono (2021:56) disiplin kerja dapat dipandang sebagai sesuatu yang memiliki manfaat besar, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawannya. Bagi perusahaan, disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sementara itu, karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan dapat mengembangkan tenaga serta pikirannya semaksimal mungkin guna mewujudkan tujuan perusahaan.

Beberapa sasaran tindakan disiplin antara lain ialah::

- a. Untuk mengoreksi pelanggaran.
- b. Untuk mencegah karyawan lain melakukan kegiatan serupa.
- c. Untuk menjaga standar kelompok agar tetap konsisten dan efektif..

Manfaat disiplin kerja ialah :

- a. Bagi perusahaan: menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.
- b. Bagi karyawan: akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya..

2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti (Hasibuan, 2019: 193):

- a. Tingkat absensi

Absensi ialah salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau semakin rendah tingkat absensi maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan tersebut.

- b. Mematuhi peraturan perusahaan

Karyawan yang menaati peraturan kerja tidak akan mengabaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

- c. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan secara optimal oleh individu untuk mengejar target yang diberikan oleh perusahaan kepada individu tanpa membuang-buang waktu terlalu banyak.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab ialah komitmen dan kewajiban karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan menyelesaikannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2.1.4 Prestasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Arif (2020:108), prestasi kerja ialah hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja ialah konsekuensi dari usaha seseorang yang dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dan konsepsi tentang fungsinya dalam pekerjaan. Prestasi kerja ialah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Menurut Mangngi (2018:212), prestasi kerja ialah gabungan dari tiga (tiga) faktor penting, ialah keterampilan dan penerimaan pegawai terhadap penjelasan pendelegasian tugas, serta fungsi dan tingkat motivasinya. Prestasi kerja pegawai akan semakin baik apabila angka dari ketiga unsur tersebut semakin meningkat. Prestasi kerja ialah hasil dari pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya yang ditentukan oleh kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Prestasi kerja ialah konsekuensi dari usaha seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dan ditentukan oleh kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Sari, 2019: 39). Menurut Maulyan dan Sandini (2024: 25), prestasi kerja ialah hasil usaha seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dengan menggunakan bakat dan

kemampuan yang dimilikinya. Prestasi kerja karyawan tidak dapat diperoleh dengan cepat, melainkan melalui proses dan ketentuan pekerjaan. Prestasi kerja ialah hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan.

Menurut Baharuddin (2022: 56), prestasi kerja yang baik sangat dibutuhkan dalam segala upaya untuk bekerja sama dengan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang kita ketahui bersama, pencapaian tujuan perusahaan ialah hal yang sangat penting karena prestasi kerja karyawan akan berdampak pada organisasi. Permasalahan prestasi kerja tidak terjadi secara tiba-tiba atau tidak terduga.

Menurut penjelasan di atas, prestasi kerja ialah segala upaya yang dilakukan untuk bekerja sama dengan karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Prestasi kerja karyawan tidak dapat diperoleh dengan cepat, melainkan melalui proses dan ketentuan pekerjaan. Prestasi kerja ialah hasil pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya, yang ditentukan oleh kemampuan, pengalaman, kesungguhan hati, dan waktu.

2.1.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangngi (2018: 213) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja ialah:

1. Faktor Kemampuan

Bakat karyawan terbagi menjadi kemampuan prospektif (IQ) dan kemampuan realitas (pengetahuan plus keterampilan). Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120), pendidikan yang cukup sesuai dengan profesinya, dan kemampuan

menyelesaikan tugas sehari-hari akan lebih mudah memenuhi harapan. Oleh karena itu, orang harus ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan keterampilannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi ialah bentuk sikap karyawan terhadap situasi kerja. Motivasi ialah suatu keadaan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.3 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2005:94), tujuan dan kegunaan penilaian kinerja pegawai ialah ialah:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi, demosi, pemberhentian, dan gaji.
2. Untuk menilai prestasi kerja, khususnya sejauh mana individu dapat berhasil dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan seluruh tindakan perusahaan.
4. Sebagai dasar penilaian program pelatihan dan efektivitas jadwal kerja, metodologi, struktur perusahaan, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan.
5. Sebagai tanda perlunya pelatihan internal pegawai.
6. Sebagai teknik untuk mendorong atau membiasakan atasan mengamati perilaku bawahan agar mengetahui minat dan kebutuhan bawahannya.

2.1.4.4 Manfaat Prestasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 28) Manfaat penilaian prestasi kerja ialah:

1. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan penilaian tersebut, baik pimpinan maupun karyawan menerima umpan balik yang memungkinkan mereka untuk meningkatkan kinerja/pekerjaan mereka. Memberikan peluang kerja yang sama. Penilaian yang akurat dapat membantu menjamin bahwa karyawan diberi kesempatan untuk bekerja pada bidang pekerjaan yang paling sesuai dengan kemampuan mereka.

2. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Karyawan dengan kemampuan rendah diidentifikasi melalui ujian, dan program pelatihan dapat diberikan untuk membantu mereka meningkatkan kemampuan.

3. Penyesuaian kompensasi

Pimpinan dapat menggunakan penilaian untuk membuat penilaian tentang peningkatan kompensasi, di antara hal-hal lainnya.

4. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian dapat digunakan untuk membuat keputusan tentang apakah akan mempromosikan atau menurunkan jabatan seorang karyawan.

5. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian dapat membantu dalam mendiagnosis kesalahan-kesalahan ini.

6. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mengindikasikan masalah dalam proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.4.5 Indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja menurut Mangngi (2018: 213) ada 6 indikator, ialah:

a. Hasil Kerja

Kuantitas dan kualitas output, serta tingkat pengawasan.

b. Pengetahuan Pekerjaan

Ini mengacu pada tingkat pengetahuan tentang tugas pekerjaan yang secara langsung memengaruhi produktivitas dan kualitas.

c. Inisiatif

Menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan, terutama dalam menghadapi tantangan.

d. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

e. Sikap

Menunjukkan semangat dan sikap positif terhadap tugas pekerjaan.

f. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima dan menyelesaikan instruksi kerja menggunakan prosedur dan skenario kerja yang ada.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini diangkat dari beberapa penelitian yang terdahulu. Berikut ialah beberapa kutipan penelitian terdahulu tersebut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ruben Fallo Mangngi, Rolland E Fanggidae, Ni Putu Nursiani (Vol. 07 No. 02 2018)	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang	Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang termasuk dalam standar yang sangat tinggi.
2	Vivi Nila Sari (Vol. 08 No. 02 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kota Padang	Sumber daya manusia sangat penting bagi kelancaran operasional suatu usaha, oleh karena itu PT. Pegadaian (Persero) Kota Padang harus

			<p>mempekerjakan individu yang memiliki pengetahuan yang tinggi. Kinerja yang baik sama dengan kinerja yang optimal.</p>
3	<p>Muhammad Arif, Taufik Maulana, dan Muhammad Taufik Lesmana (Vol. 04 No. 01 2020)</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan, Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor</p>

			Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan, dan Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan
4	Ayu Amaliah Baharuddin, Muh. Ikhwan Musa, Burhanuddin (Vol. 01 No. 01 2022)	Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja tenaga penjual

			PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto Makassar.
5	Feti Fatimah Maulyan, Dwi Sandini (Vol. 06 No. 01 2024)	Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tim kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Notoatmodjo (2018: 98) mendefinisikan kerangka konseptual sebagai serangkaian interaksi antara konsep yang diukur atau diamati dalam penelitian. Kerangka konseptual harus mampu menunjukkan hubungan antara variabel yang diteliti.

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan

kewajibannya secara efektif. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendongkrak reputasi perusahaan (Manihuruk dan Tirtayasa, 2020: 299).

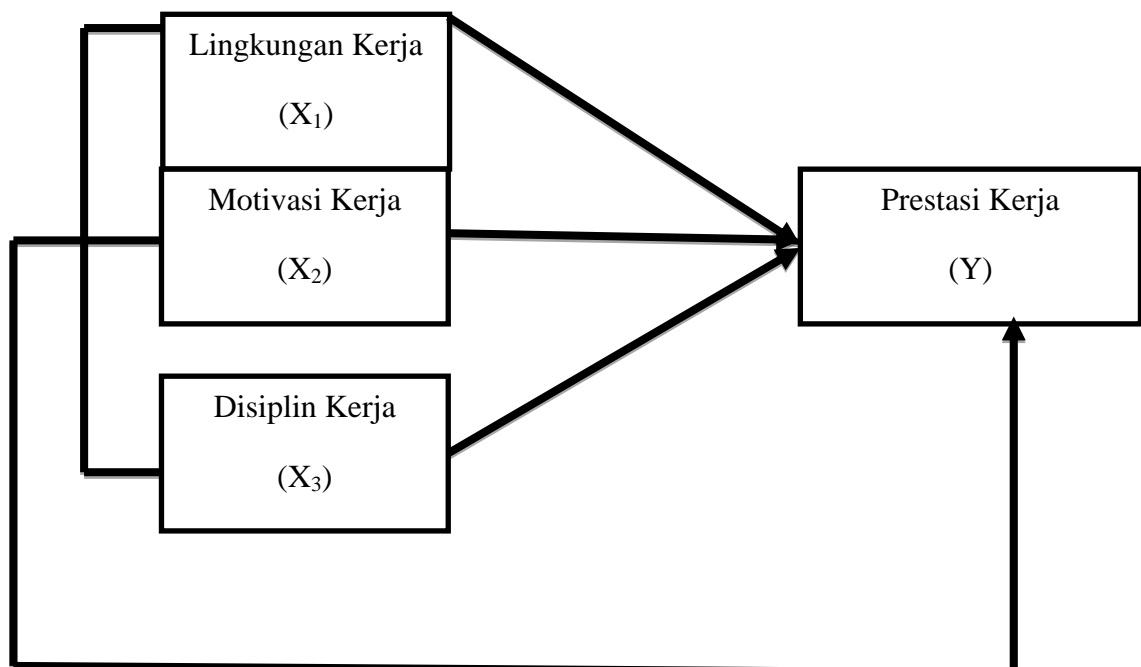
Motivasi kerja ialah faktor yang paling signifikan karena memberikan keinginan kepada karyawan untuk bekerja keras dan bersemangat untuk menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik. Motivasi ialah refleksi dari kekuatan batin seperti naluri, kemauan, dan energi psikis (Fitri, 2021: 199).

Disiplin kerja ialah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila terjadi pelanggaran maka akan dikenakan sanksi. Patuhi peraturan tempat kerja, seperti aturan dasar tentang cara berpakaian dan bersikap di tempat kerja (Khaeruman, 2021: 23).

Prestasi kerja ialah segala upaya yang dilakukan untuk bekerja sama dengan karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Prestasi kerja karyawan tidak dapat diperoleh dengan cepat, melainkan melalui proses dan ketentuan pekerjaan. Prestasi kerja ialah hasil pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya, yang ditentukan oleh kemampuan, pengalaman, kesungguhan hati, dan waktu (Maulyan dan Sandini, 2024: 25).

Penelitian ini meliputi empat variabel, tiga variabel independent serta satu variabel dependent. Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja menjadi variabel independent serta Prestasi Kerja menjadi variabel dependent. Peneliti memberikan asumsi bahwasanya seluruh variabel independent diduga bisa memberikan pengaruh atas Prestasi Kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja di PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan. Berdasarkan pemaparan di atas, dapat menjelaskan kerangka konseptual yang ditunjukkan pada gambar ialah:



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Konseptual

Keterangan:

→ : Arah Hubungan

Y : Variabel Terikat

X₁ : Variabel Bebas

X₂ : Variabel Bebas

X₃ : Variabel Bebas

2.4 Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini ialah:

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan.

H₀ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan.

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan.

H₀ : Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan.

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan.

H₀ : Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan.

H_4 : Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan.

H_0 : Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Limas Dimensi Caraka Kota Medan.