PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PD. USAHA FOOD

SKRIPSI

OLEH

VERNA TRISNAWATI JUWITA

20200500125

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PD. USAHA FOOD

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang Jenjang Pendidikan Strata 1

OLEH

VERNA TRISNAWATI JUWITA

20200500125

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS BISNIS UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa	:	Verna Trisnawati Juwita
NIM	:	20200500125
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis
Judul Skripsi	:	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PD. Usaha Food.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 02 April 2024

Menyetujui,	Mengetahui,
Pembimbing,	Ketua Program Studi,
Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.	**Eso Hernawan, S.E., M.M.**
NIDN : 0401127407	NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PD. Usaha Food.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Verna Trisnawati Juwita

NIM : 20200500125

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.).**

Tangerang, 12 Juli 2024

Menyetujui,

Pembimbing,

Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.
NIDN : 0401127407

Mengetahui,

Ketua Program Studi,

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.
Kedudukan	:	Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa	:	Verna Trisnawati Juwita
NIM	:	20200500125
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis
Judul Skripsi	:	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PD. Usaha Food.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 12 Juli 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.
NIDN : 0401127407

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa	:	Verna Trisnawati Juwita
NIM	:	20200500125
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis
Judul Skripsi	:	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PD. Usaha Food.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Sabtu, tanggal 24 Agustus 2024.

Nama Penguji		**Tanda Tangan**
Ketua Penguji	:	**Sonny Santosa, S.E., M.M.** NIDN : 0428108409
Penguji I	:	**Suhendar Janamarta, S.E., M.M.** NIDN : 0405065001
Penguji II	:	**Puti Lenggo Ginny, S.T., M.B.A.** NIDN : 0406118803

Dekan Fakultas Bisnis,

Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NIDN : 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 12 Juli 2024

Yang membuat pernyataan,

Verna Trisnawati Juwita

NIM 20200500125

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM	: 20200500125
Nama	: Verna Trisnawati Juwita
Jenjang Studi	: Strata 1
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PD. Usaha Food", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 12 Juli 2024
Penulis,

Verna Trisnawati Juwita

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PD. USAHA FOOD

ABSTRAK

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PD. Usaha Food. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PD. Usaha Food dengan jumlah 80 orang responden dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh yang semua anggota populasi dijadikan sampel.

Analisis data yang dilakukan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji model statistik, dan uji hipotesis. Dari hasil analisis regresi linear berganda, di peroleh hasil persamaan Y = 4.898 + 0.239 X1 + 0.432 X2+ 0.230 X3 + ε. Dengan hasil koefisien korelasi di tiap variabel memiliki hubungan sebesar 0.667 untuk variabel lingkungan kerja yang artinya presentase tersebut memiliki korelasi yang kuat, sebesar 0.710 untuk variabel motivasi kerja yang artinya presentase tersebut memiliki korelasi yang kuat, sebesar 0.595 untuk variabel disiplin kerja yang artinya presentase tersebut memiliki korelasi yang sedang. Serta nilai koefisien determinasi sebesar 0.573 atau 57.3% yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 57.3% terhadap produktivitas karyawan dan sisanya sebesar 42.7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan uji hipotesis, nilai t-hitung lingkungan kerja sebesar 7.912 dan *Sig*. 0.000 < 0.05, nilai t-hitung motivasi kerja sebesar 8.909 dan *Sig*. 0.000< 0.05, nilai t-hitung disiplin kerja sebesar 6.542 dan *Sig*. 0.000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan karena t-hitung > t-tabel sebesar 1.665 yang artinya Ha diterima dan Ho ditolak. Berdasarkan uji simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 33.989 dan F_{tabel} sebesar 2.72 (33.989 > 2.72) *Sig*. 0.000 < 0.05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PD. Usaha Food.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PD. USAHA FOOD

ABSTRACT

The writing of this thesis aims to determine how much the influence of work environment, work motivation and work discipline on employee productivity at PD. Usaha Food. This research was conducted using survey methods and distributing questionnaires. The population in this study were all employees who worked at PD. Usaha Food with a total of 80 respondents and the sampling technique uses a saturated sample method in which all members of the population are sampled.

The data analysis carried out is validity test, reliability test, classical assumption test, statistical model test, and hypothesis testing. From the results of multiple linear regression analysis, the equation Y = 4.898 + 0.239 X1 + 0.432 X2 + 0.230 X3 + ε is obtained. With the results of the correlation coefficient in each variable having a relationship of 0.667 for the work environment variable which means that the percentage has a strong correlation, 0.710 for the work motivation variable which means that the percentage has a strong correlation, 0.595 for the work discipline variable which means that the percentage has a moderate correlation. As well as the coefficient of determination of 0.573 or 57.3% which indicates that the work environment, work motivation, work discipline is able to explain 57.3% of employee productivity and the remaining 42.7% is influenced by other factor outside this study.

Based on hypothesis testing obtained t-count for work environment of 7.912 Sig. 0.000 < 0.05, t-count for work motivation of 8.909 Sig. 0.000 < 0.05, t-count for work discipline of 6.542 Sig. 0.000 < 0.05 which can be concluded that the three variables have a significant effect on employee productivity because t-count is greater than t-table (1.665) so Ha is accepted and Ho is rejected. Based on the simultaneous test obtained F_{count} of 33.989 and F_{table} of 2.72 (33.989>2.72) and Sig. 0.000 < 0.05. This means that there is a simultaneous significant influence between work environment variables (X1), work motivation (X2) and work discipline (X3) on employee productivity (Y) at PD. Usaha Food .

Keywords: ***Work Environment, Work Motivation, Work Discipline, Employee Productivity***

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PD. Usaha Food". Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Pada Program Strata Satu Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Maka dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga terselesaikannya skripsi ini, terutama kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing materi yang telah banyak membantu memberikan waktu, perhatian, bimbingan dan arahan demi terwujudnya skripsi ini.

5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma Tangerang yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa.
6. Pimpinan dari PD. Usaha Food, Tangerang Selatan yang telah mengizinkan dan membantu penulis melakukan penelitian di Perusahaan.
7. Kepada Staff Karyawan PD. Usaha Food, Tangerang Selatan yang telah memberikan bantuan dan pelayanan kepada penulis dalam pengumpulan data serta informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepada orang tua saya, yang telah memberikan motivasi baik secara moril maupun non moril sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
9. Kepada teman teman seperjuangan yang selalu membantu memberikan motivasi dan dukungannya sehingga skripsi ini dapat selesai.

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih belum sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Tangerang, 12 Juli 2024

Verna Trisnawati Juwita

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL LUAR
LEMBAR JUDUL DALAM
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI
LEMBAR PENGESAHAN
SURAT PERNYATAAN
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
ABSTRAK ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **v**
DAFTAR TABEL ..... **ix**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 9
C. Rumusan Masalah 10
D. Tujuan Penelitian 10
E. Manfaat Penelitian 11
F. Sistematika Penulisan Skripsi 12
BAB II LANDASAN TEORI **12**
A. Gambaran Umum Teori 12
1. Manajemen 12
2. Manajemen Sumber Daya Manusia 20

3. Lingkungan Kerja 28
4. Motivasi Kerja 37
5. Disiplin Kerja 45
6. Produktivitas Karyawan 52
B. Hasil Penelitian Terdahulu 57
C. Kerangka Pemikiran 61
D. Perumusan Hipotesis 62
BAB III METODE PENELITIAN 64
A. Jenis Penelitian 64
B. Objek Penelitian 65
1. Sejarah PD. Usaha Food 65
2. Visi dan Misi 66
3. Struktur Organisasi 67
4. Wewenang dan Tanggung Jawab 68
C. Jenis dan Sumber Data 70
D. Populasi dan Sampel 71
E. Teknik Pengumpulan Data 72
F. Operasional Variabel Penelitian 73
G. Teknik Analisis Data 76
1. Uji Penelitian 76
a. Uji Validitas 76
b. Uji Reliabilitas 78
2. Uji Asumsi Klasik 79
a. Uji Normalitas 79
b. Uji Multikolinearitas 80

c. Uji Heteroskedastisitas 80
3. Uji Model Statistik 81
a. Analisis Regresi Linier Berganda 81
b. Uji Koefisien Korelasi 82
c. Uji Koefisien Determinasi 82
4. Uji Hipotesis 83
a. Uji Statistik t (Uji Parsial) 83
b. Uji F (Simultan) 84
BAB IV HASIL PENELITIAN 85
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian 85
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 86
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkatan Usia 87
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 88
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 89
B. Uji Frekuensi 90
1. Uji Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan pada PD. Usaha Food 90
2. Uji Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan pada PD. Usaha Food 100
3. Uji Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Produktivitas Karyawan pada PD. Usaha Food 110
4. Uji Frekuensi Variabel Produktivitas Karyawan (Y) pada PD. Usaha Food 120
C. Analisis Hasil Penelitian 130
1. Uji Penelitian 130
2. Uji Asumsi Klasik 139

3. Uji Model Statistik 145
4. Uji Hipotesis 151
a. Uji Statistik t (Uji Parsial) 151
b. Uji F (Simultan) 155
D. Pembahasan 157
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 159
A. Kesimpulan 159
1. Kesimpulan Umum 159
2. Kesimpulan Khusus 161
B. Saran 163
DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
SURAT KETERANGAN RISET
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Hasil Penelitian Terdahulu 57
Tabel II.2 Kerangka Pemikiran 61
Tabel III.1 Struktur Organisasi PD. Usaha Food 67
Tabel III.2 Operasional Variabel Penelitian 74
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 86
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 87
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 88
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 89
Tabel IV.5 Tanggapan Responden Terhadap Pencahayaan 90
Tabel IV.6 Tanggapan Responden Terhadap Suhu Ruang 91
Tabel IV.7 Tanggapan Responden Terhadap Sirkulasi Udara 92
Tabel IV.8 Tanggapan Responden Terhadap Kebisingan 93
Tabel IV.9 Tanggapan Responden Terhadap Keamanan 94
Tabel IV.10 Tanggapan Responden Terhadap Suasana Kerja 95
Tabel IV.11 Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi 96
Tabel IV.12 Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Rekan Kerja 97
Tabel IV.13 Tanggapan Responden Terhadap Hubungan dengan Atasan 98
Tabel IV.14 Tanggapan Responden Terhadap Perhatian dari Atasan 99
Tabel IV.15 Tanggapan Responden Terhadap Apresiasi Kerja 100
Tabel IV.16 Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja 101
Tabel IV.17 Tanggapan Responden Terhadap Jenjang Karier 102
Tabel IV.18 Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab 103
Tabel IV.19 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja 104
Tabel IV.20 Tanggapan Responden Terhadap Pengakuan Orang Lain 105

Tabel IV.21 Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Penghargaan..... 106
Tabel IV.22 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Diri Sendiri 107
Tabel IV.23 Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Perusahaan 108
Tabel IV.24 Tanggapan Responden Terhadap Kebijakan dan Target Kerja 109
Tabel IV.25 Tanggapan Responden Terhadap Kehadiran atau Absensi 110
Tabel IV.26 Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan dan Kecepatan 111
Tabel IV.27 Tanggapan Responden Terhadap Tujuan dan Kemampuan 112
Tabel IV.28 Tanggapan Responden Terhadap Keteladanan Pimpinan 113
Tabel IV.29 Tanggapan Responden Terhadap Balas Jasa..... 114
Tabel IV.30 Tanggapan Responden Terhadap Keadilan..... 115
Tabel IV.31 Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan Melekat 116
Tabel IV.32 Tanggapan Responden Terhadap Ketegasan Pimpinan 117
Tabel IV.33 Tanggapan Responden Terhadap Sanksi Hukuman..... 118
Tabel IV.34 Tanggapan Responden Terhadap Taat Peraturan 119
Tabel IV.35 Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan..... 120
Tabel IV.36 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan..... 121
Tabel IV.37 Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan 122
Tabel IV.38 Tanggapan Responden Terhadap Sikap 123
Tabel IV.39 Tanggapan Responden Terhadap Kebiasaan..... 124
Tabel IV.40 Tanggapan Responden Terhadap Semangat Kerja..... 125
Tabel IV.41 Tanggapan Responden Terhadap Loyalitas Kerja 126
Tabel IV.42 Tanggapan Responden Terhadap Mutu atau Kualitas Kerja..... 127
Tabel IV.43 Tanggapan Responden Terhadap Efisiensi dan Efektivitas 128
Tabel IV.44 Tanggapan Responden Terhadap Pengambilan Keputusan 129
Tabel IV.45 *Case Processing Summary* 130

Tabel IV.46 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1) 131
Tabel IV.47 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2) 132
Tabel IV.48 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3) 133
Tabel IV.49 Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y) 134
Tabel IV.50 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1) 135
Tabel IV.51 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2) 136
Tabel IV.52 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X3) 137
Tabel IV.53 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan (Y) 138
Tabel IV.54 Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* 141
Tabel IV.55 Uji Multikolinearitas 142
Tabel IV.56 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 145
Tabel IV.57 Hasil Koefisien Korelasi X1 terhadap Y 147
Tabel IV.58 Hasil Koefisien Korelasi X2 terhadap Y 148
Tabel IV.59 Hasil Koefisien Korelasi X3 terhadap Y 149
Tabel IV.60 Hasil Koefisien Determinasi 150
Tabel IV.61 Uji Statistik t antara X1 terhadap Y 152
Tabel IV.62 Uji Statistik t antara X2 terhadap Y 153
Tabel IV.63 Uji Statistik t antara X3 terhadap Y 154
Tabel IV.64 Uji Statistik F 156

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas Analisis Grafik 140

Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot* 144

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Wawancara

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Data Tabulasi

Lampiran 4 Karakteristik Responden

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 7 Hasil Uji Model Statistik

Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis

Lampiran 9 Tabel Distribusi r

Lampiran 10 Tabel Distribusi t

Lampiran 11 Tabel Distribusi F

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi sekarang ini, persaingan bisnis semakin kompetitif. Perusahaan dituntut untuk mampu menghadapi segala macam tantangan yang ada jika ingin bersaing dengan perusahaan yang sejenis pada masa ini. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, berhubungan dengan peranan sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan karena manusia merupakan aset yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Perusahaan harus memberikan perhatian serius dan mengelolanya dengan baik, hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya manusia secara sistematis, terencana, dan efektif.

Pengelolaan sumber daya manusia adalah pendekatan strategis terhadap manajemen sumber daya manusia yang meliputi hubungan antara sumber daya manusia dengan perusahaan. Dengan adanya pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik, maka diharapkan dapat membuat sumber daya lain berfungsi lebih baik dalam menciptakan keseimbangan antara kemampuan karyawan dengan kebutuhan perusahaan. Untuk itu, perlu meningkatkan produktivitas karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang cakap dan terampil tetapi karyawan yang mau bekerja dengan giat dan berkeinginan tinggi untuk mencapai hasil kerja yang baik. Namun jika lingkungan kerjanya kurang nyaman, maka akan menurunkan kinerja karyawan dan secara tidak langsung akan menurunkan produktivitas perusahaan nantinya

Penelitian mengenai lingkungan kerja dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan (Yudiarso dan Yusuf, 2021) menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang positif akan berkontribusi pada kepuasan kerja secara keseluruhan karena karyawan yang puas dengan tempat kerjanya akan cenderung lebih loyal dan berkomitmen pada tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja terdapat 2 jenis yaitu lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan yang mendukung kesehatan fisik seperti pencahayaan di ruangan yang cukup, sirkulasi udaranya baik, kebisingan di tempat kerja, keamanan yang terjamin, ruang kerja yang nyaman dan tidak penuh gangguan akan membantu karyawan dalam konsentrasi, menyediakan peralatan kantor dan fasilitas lainnya yang memadai.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan dan suasana kerja. Dalam pelaksanaan hubungan kerja yang baik diperlukan komunikasi ke semua arah dan juga timbal balik dalam membangun kepercayaan dengan atasan, dimana karyawan akan merasa

dihargai dan juga diberdayakan sehingga dapat meningkatkan semangat serta motivasi karyawan karena nantinya akan berdampak secara langsung pada etos kerja dan kualitas hasil pekerjaannya.

Pada PD. Usaha Food lingkungan kerja yang tidak sehat menyebabkan karyawan menjadi mudah stress, mudah sakit, tidak semangat untuk bekerja, dan sulit untuk berkonsentrasi. Ini yang memungkinkan pekerjaan menjadi tidak cepat selesai dan tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. Untuk itu, PD. Usaha Food perlu membangun lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mendukung dan bebas dari tekanan berlebih dapat membantu mengurangi tingkat stres. Karyawan yang sehat cenderung lebih energik dan fokus dalam pekerjaannya sehingga mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Selain itu, produktivitas karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan upaya yang dilakukan karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan, baik yang bersifat *internal* (dari dalam diri) maupun *external* (pengaruh dari luar). Pada hakikatnya, motivasi kerja dapat mengurangi kemungkinan terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi yang tinggi menunujukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga karyawan lebih tekun, cermat dan lebih giat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi karyawan. Dengan hal tersebut, maka karyawan akan mampu mengikuti program kerja dan mematuhi peraturan sehingga mencapai target kerja yang telah ditetapkan dengan menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan.

Namun dalam hal ini, terdapat fenomena dalam meningkatkan motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi seperti kurangnya pemberian motivasi antara atasan dengan bawahan atau dengan sesama rekan kerja, sehingga kurangnya respon karyawan terhadap pemberian motivasi yang nantinya akan berdampak pada hasil kerja dan tujuan perusahaan. Dalam PD. Usaha Food, motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal oleh karyawan, dilihat dari karyawan yang memiliki motivasi tinggi yang masih sedikit sehingga menimbulkan berbagai permasalahan dan hambatan dalam bekerja. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian karyawan dapat menyebabkan menurunnya produktivitas dalam perusahaan.

Untuk itu, PD. Usaha Food perlu meningkatkan motivasi kerja karena karyawan akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan juga mendukung pelaksanaan pekerjaan yang karyawan lakukan. Untuk itu, PD. Usaha Food perlu mengadakan *training* misalnya mengadakan program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Tindakan ini mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi. Dengan memberikan *reward* (insentif atau bonus) bagi karyawan berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antara karyawan dengan pimpinan.

Dengan terdapatnya motivasi dari dalam diri karyawan serta dukungan yang baik dari PD. Usaha Food, maka membuat karyawan merasa semangat untuk

menjalankan semua tugas yang telah diberikan. Karyawan yang termotivasi tersebut tentunya akan memberikan hasil kerja yang positif dan karyawan dapat berkontribusi dengan lebih optimal sehingga mampu menghasilkan peningkatan dan pertumbuhan yang signifikan bagi PD. Usaha Food dalam jangka panjang.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Menurut (Hendrayani 2020), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan bawahannya. Disiplin kerja merupakan upaya untuk menumbuhkan kesadaran dan kesediaan karyawannya untuk mengubah sikap dan perilakunya. Dengan kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan dalam perusahan yang diwujudkan dengan disiplin kerja, maka produktivitas kerja pun akan tercapai.

Salah satu sikap yang sangat dibutuhkan perusahaan dari setiap karyawannya karena semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin besar juga prestasi kerjanya. Dengan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada serta norma-norma sosial yang ada di lingkungan sekitar. mencakup konsistensi dalam menjalankan tugas, bagaimana mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di PD. Usaha Food serta menunjukkan tanggung jawab dan dedikasi terhadap pekerjaan.

Disiplin kerja menunjukkan besarnya tanggung jawab karyawan kepada perusahaan, taat terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ada serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Disiplin bisa terkait dengan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik

tertulis maupun tidak tertulis. Untuk itulah peraturan perusahaan dibuat, agar memastikan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan menghasilkan hasil akhir yang baik untuk PD. Usaha Food.

Disiplin kerja dalam PD. Usaha Food menurun dikarenakan timbulnya gejala–gejala yang tidak diharapkan seperti semangat karyawan menurun dan kemauan kerja karyawan menjadi berkurang yang menimbulkan kebiasaan menunda-nunda pekerjaan. Karyawan yang tidak mengikuti prosedur kerja atau peraturan perusahaan, sehingga masih banyak karyawan melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan membuat kualitas kerja karyawan menjadi rendah. Pelanggaran peraturan yang paling sering terjadi adalah masalah absensi karyawan, dilihat dari keterlambatan karyawan masuk kerja.

Tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalani kewajibannya akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas. Maka dari itu, PD. Usaha Food senantiasa berusaha supaya karyawannya memiliki kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika karyawan datang dan pulang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan sesuai *deadline*, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan lingkungan, karyawan itu sendiri (motivasi), maupun disiplin terhadap peraturan dalam perusahaan. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya yang ada serta kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Keberhasilan karyawan

dalam mengerjakan tugasnya bisa dilihat dari segi kualitas pekerjaan, kerjasama dengan orang lain, kesetiaan atau loyalitas, efisiensi dan efektivitas kerja, keahlian merencanakan serta kemampuan karyawan memberikan inisiatif

Produktivitas kerja terdapat hal penting yang harus diperhatikan PD. Usaha Food, produktivitas kerja memiliki 2 dimesi yaitu upaya membandingkan antara keseluruhan sumber daya yang telah dipergunakan (*input*) yang mengacu pada faktor-faktor seperti waktu, sumber daya, keterampilan, dan upaya yang dikeluarkan untuk mencapai hasil tersebut dengan realisasi penggunaan dan efektivitas yang mengacu pada pencapaian kerja maksimal (*output*), ini berarti fokus pada hasil akhir atau prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam konteks pekerjaan.

Adapun fenomena mengenai produktivitas kerja karyawan PD. Usaha Food yang penulis amati masih terbilang rendah. Hal ini terlihat dari karyawan yang kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan atau kontribusinya terhadap perusahaan, tekanan pekerjaan dari beban kerja yang berlebih mengakibatkan produktivitas menurun, banyaknya karywan yang tidak berada di ruangan pada saat jam kerja, kebanyakan mereka menghabiskan waktu di kantin atau mengerjakan hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan

Untuk itu, PD. Usaha Food perlu memantau kinerja karyawannya karena apabila tingkat produktivitas kerja tersebut menurun atau tidak berjalan dengan baik maka akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Biasanya bisa diakibatkan oleh ketidakseimbangannya antara tenaga kerja dengan hasil yang dicapai, tinggi rendahnya keinginan karyawan untuk bekerja, tidak bisa

menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, beban pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawannya, serta kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dengan para bawahannya.

Dengan adanya lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja diharapkan karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dari beberapa faktor diatas yang telah dijelaskan, penulis ingin mengetahui bahwa bagaimana pengaruh ketiganya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PD. Usaha Food. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan mengambil judul

"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PD. USAHA FOOD".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan uraian latar belakang penelitian di atas, banyak faktor yang di identifikasi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, yaitu:

1. Masih kurangnya perhatian perusahaan dalam memberikan lingkungan kerja yang baik untuk karyawannya.
2. Kurangnya komunikasi antara atasan dengan karyawan yang menyebabkan sering terjadinya masalah dalam berkomunikasi.
3. Kurangnya motivasi yang ada dalam diri karyawan dalam memperhatikan pencapaian target kerja yang telah ditetapkan PD. Usaha Food.
4. Pemberian insentif atau bonus yang tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh karyawan.
5. Banyaknya karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang baik namun belum terlihat kontribusinya terhadap perusahaan.
6. Karyawan belum mampu mematuhi peraturan yang berlaku dilihat dari banyaknya masalah absen dan terlambat masuk kerja.
7. Kebiasaan karyawan menunda pekerjaan diakibatkan oleh sifat karyawan yang tidak disiplin waktu dalam bekerja.
8. Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan adanya tekanan pekerjaan yang membuat produktivitas karyawan ikut menurun.
9. Stres kerja yang membuat karyawan menjadi kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya.
10. Pemberdayaan yang kurang maksimal berdampak pada penurunan loyalitas karyawan sehingga produktivitas kerja juga menurun.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PD. Usaha Food?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PD. Usaha Food?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PD. Usaha Food?
4. Bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PD. Usaha Food?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan penelitiannya sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PD. Usaha Food.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PD. Usaha Food.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PD. Usaha Food.
4. Untuk menganalisis lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PD. Usaha Food.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat hasil penelitian bagi berbagai pihak yang terkait yang dapat dilihat secara teoritis dan praktis. Bentuk kegunaan hasil penelitian untuk pemecahan masalah bagi berbagai pihak yaitu:

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk melatih diri dalam mengidentifikasi, menganalisa dan memecahkan masalah secara ilmiah. Penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih dalam pemahaman fenomena yang ada di PD. Usaha Food

2. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini dapat dijadikan suatu saran atau masukan untuk pihak perusahaan dalam menerapkan lingkungan kerja yang nyaman, lebih memperhatikan aspek motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan sehingga mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

3. Bagi Universitas

   Penelitian ini diharapkan dapat membantu para mahasiswa dalam meningkatkan pemahaman dan pengetahuan serta bisa dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas karyawan.

4. Bagi Pembaca

   Penelitian ini bisa membantu pembaca untuk menambah wawasan dan pengalaman didalam dunia kerja serta bentuk mengamalkan ilmu manajemen sumber daya manusia dengan melakukan penelitian skripsi.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara garis besar penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab. Agar mendapat arah dan gambaran yang jelas mengenai hal yang tertulis, seperti contoh berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas tentang gambaran umum teori terkait variabel *independent* dan *dependent*, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan *sample*, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

Dalam bab ini membahas tentang deskripsi data hasil penelitian variabel *independent* dan *dependent*, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno dan bahasa Italia. Dalam bahasa Perancis kuno "*management*" yang artinya seni untuk mengatur dan melaksanakan. Hal tersebut yang mendasari manajemen sebagai seni mengelola dan mengatur agar semuanya tersusun rapi. Dalam bahasa Inggris yakni "*manage*" yang artinya mengatur, merencanakan, mengelola, mengusahakan, dan memimpin. Terdapat beberapa pengertian manajemen menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Nurdiansyah dan Rahman (2019:3) menyatakan bahwa:

> "Manajemen adalah suatu serangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditargetkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya."

Menurut Hasibuan (2020:10) menyatakan bahwa:

> "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mendapatkan pencapaian tertentu. Dengan melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan yang dilakukan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu."

Menurut Setiadi (2020) menyatakan bahwa:

> "Manajemen adalah ilmu dan juga seni yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap suatu kinerja perusahaan dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan."

Menurut Pratama (2020:8) menyatakan bahwa:

> "Manajemen sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia. Proses tersebut digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan dan menentukan pencapaian sasaran yang telah ditentukan."

Dari penjelasan menurut para ahli tersebut, maka dapat di simpulkan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya di dalam perusahaan dapat digunakan secara efisien dan efektif. Efisiensi yaitu memaksimalkan hasil dari suatu pekerjaan dengan sedikit sumber daya berupa dana, tenaga dan waktu. Sedangkan efektivitas yaitu kemampuan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik.

b. Fungsi Manajemen

Menurut Aditama (2020:10), terdapat empat fungsi manajemen yaitu fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan dan fungsi pengendalian. Berikut ini adalah arti dari masing-masing fungsi manajemen POAC (*Planning, Organizing, Actuating, and Controlling*).

1. Fungsi Perencanaan *(Planning)*

   Perencanaan merupakan hal penting bagi suksesnya suatu perusahaan karena pada dasarnya untuk membantu proses pengambilan keputusan yang tepat dan sesuai untuk perusahaan. Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam perencanaan, yaitu :

   a. Mendefinisikan tujuan dari perusahaan yaitu tujuan dalam jangka pendek dan jangka panjang yang kemudian menjadi dasar dalam menentukan tujuan dari bagian yang lebih kecil.
   b. Penyusunan strategi dan program yang akan dijalankan dengan prosedur yang akan digunakan serta mengembangkan rencana aktivitas kerja dalam penggunaan sumber daya.
   c. Melakukan peninjauan secara berkala yang dimaksudkan untuk melihat adanya perubahan yang akan terjadi dan perlunya penyesuaian tujuan yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Pengorganisasian *(Organizing)*

   Pengorganisasian adalah proses atau kegiatan menggabungkan dan mengalokasikan sumber daya dalam departemen dan unit kerja, pembagian kerja dan tugas sesuai kebutuhan yang membuat setiap bagiannya memahami atas peran dengan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Ini membantu perusahaan dalam mengkoordinasikan karyawannya agar bekerja sesuai dengan aturan untuk mencapai target kerja yang tertuang di dalam visi, misi dan tujuan perusahaan. Pengalokasian kerja dalam departemen dan unit memungkinkan

pelaksanaan kegiatan menjadi lebih efektif dan efisien yang bertujuan untuk memudahkan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan sehingga menjadi jelas tanggung jawab setiap bidangnya serta dengan adanya pengorganisasian, manajer dapat menentukan berapa jumlah personil yang dibutuhkan dan serta struktur anggota karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

3. Fungsi Pelaksanaan *(Actuating)*

Pelaksanaan kerja dan tugas yang diberikan merupakan proses implementasi dari segala bentuk rencana, konsep, ide dan gagasan yang telah disusun sebelumnya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Perencanaan dan pengorganisasian yang benar tetap tidak berjalan dengan baik apabila tidak diikuti dengan pelaksanaan kerja yang benar atau sesuai prosedur awal dengan mengupayakan dan menggerakkan karyawan agar bekerja sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki dengan efektif.

Untuk itu, dibutuhkannya kerja keras, kerja cerdas dan kerja sama antar semua karyawannya. semua sumber daya manusia yang ada harus dioptimalkan untuk mencapai visi, misi dan program kerja perusahaan. Pelaksanaan kerja harus sejalan dengan rencana kerja yang telah disusun sehingga setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugasnya, keahlian dan kompentensi diri yang ditentukan melalui jabatan yang diberikan.

4. Fungsi Pengendalian atau Pengawasan *(Controlling)*

C*ontrolling* digunakan untuk melakukan pengendalian terhadap produktivitas dan pengawasan akan kemungkinan ditemukannya penyimpangan pelaksanaan dalam perusahaan, sehingga bila terjadi masalah didalam perusahaan, bisa segera terdeteksi lebih awal untuk dapat dilakukan upaya pencegahan dan perbaikan. Oleh karena itu, pengawasan penting dalam perusahaan sebagai *feedback* terhadap pelaksanaan tahapan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Dalam *controlling* ada 3 (tiga) hal yang perlu diperhatikan yaitu:

a. Menetukan standar atau sebagai tolak ukur prestasi kerja.
b. Mengukur hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan.
c. Membandingkan prestasi dengan hasil sebelumnya.
d. Mengambil tindakan untuk memperbaiki hasil kerja.

c. Unsur-unsur Manajemen

Menurut Hasibuan (2019), unsur-unsur manajemen terdiri dari beberapa elemen yang disingkat 6M yaitu *Man, Money, Method, Materials, Machines and Market*. Berikut penjelasannya:

1. Manusia *(Man)*

Manusia merupakan unsur penting dan utama dalam setiap manajemen untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berbagai kegiatan seperti yang terdapat dalam fungsi manajemen memerlukan adanya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja untuk menjalankannya. Oleh

karena itu, peningkatan kualitas manusia ini penting dan harus dilakukan agar dalam penerapan manajemen dalam perusahaan berjalan seperti yang diharapkan.

2. Uang *(Money)*

   Uang adalah sarana manajemen yang harus digunakan dengan tepat dan efisien agar tujuan perusahaan tercapai. Uang dibutuhkan dalam perusahaan untuk melakukan proses produksi seperti untuk membayar upah atau gaji, membeli bahan, peralatan dan pelengkapan, dsb. Kelancaran proses manajemen sedikit banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan perusahaan karena pengaturan yang baik akan memberikan dampak afisiensi.

3. Bahan *(Materials)*

   Dalam berbagai aktivitas kerja sebagai proses pelaksanaan manajemen, selalu membutuhkan adanya bahan-bahan atau perlengkapan. Material dianggap sebagai alat atau sarana manajemen yang digunakan manusia untuk proses pelaksanaan kegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

4. Metode *(Methods)*

   Metode sangat penting agar kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dimana dalam pelaksanaan berbagai kegiatan mencapai tujuan, manusia dihadapkan dengan berbagai alternatif metode atau cara yang harus dipilih dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena

itu, penting dalam memilih metode atau cara yang terbaik untuk dijalankan agar pelaksanaan manajemen mencapai tujuannya.

5. Mesin *(Machine)*

   Mesin memegang peranan penting dalam proses produksi setelah terjadinya revolusi industri. Mesin merupakan pembantu manusia dalam pelaksanaan manajemen untuk mencapai tujuan. Perkembangan teknologi yang semakin pesat menyebabkan penggunaan mesin semakin menonjol, hal ini dikarenakan banyaknya mesin baru ditemukan sehingga memungkinkan peningkatan dalam produksi.

6. Pasar *(Market)*

   Pasar sangat dibutuhkan oleh perusahaan yang bergerak di bidang industri. Pasar merupakan tempat untuk memasarkan hasil produksi, oleh karena itu perusahaan harus memikirkan manajemen pasar yang baik agar distribusi produk dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan harus memperhatikan dan mempertahankan pasar yang dimiliki bahkan harus semakin bertambah banyak dan luas.

d. Jenis-jenis Manajemen

Menurut Siagian dalam (Saprudin, 2018) jenis-jenis manajemen meliputi:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

   Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang dijalankan dan bagaimana sumber daya

manusia tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah.

2. Manajemen Pemasaran

   Manajemen Pemasaran adalah kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya yang pada intinya berusaha untuk mengidentifikasi apa sesungguhnya yang dibutuhkan oleh konsumen, dana bagaimana cara pemenuhannya dapat diwujudkan.

3. Manajemen Operasi atau Produksi

   Manajemen Operasi adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditetapkan berdasarkan keinginan konsumen, dengan teknik produksi yang seefisien mungkin, dari mulai pilihan lokasi produksi hingga produk akhir yang dihasilkan dalam proses produksi.

4. Manajemen Keuangan

   Manajemen Keuangan adalah kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya yang pada intinya berusaha untuk memastikan bahwa kegiatan bisnis yang dilakukan mampu mencapai tujuannya secara ekonomis yaitu diukur berdasarkan profit. Tugas manajemen keuangan diantaranya merencanakan dari mana pembiayaan bisnis diperoleh, dan dengan cara bagaimana modal yang telah diperoleh dialokasikan secara tepat dalam kegiatan bisnis yang dijalankan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia di dalam suatu perusahaan. Fokus yang dipelajari dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan dalam mengelola masalah yang berkaitan erat dengan tenaga kerja manusia. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut ahli

Menurut Sihotang (dalam Sinambela, 2021) mengatakan bahwa:

> "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, pelanggan, masyarakat dan perusahaan yang bersangkutan."

Menurut Marwansyah (dalam Cahyawening, 2019) mengatakan bahwa:

> "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu keseluruhan dari suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan perubahan secara terpadu."

Menurut Batjo dan Mahadin (2018) mengatakan bahwa:

> "Manajemen sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan perusahaan, keinginan karyawan dan kebutuhan masyarakat. Hal ini mencakup pemilihan karyawan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dalam penempatan posisi jabatan yang tepat, sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa dikembangkan kemampuannya sesuai kebutuhan perusahaan."

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan strategis dalam mengelola dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang di miliki karyawan di dalam perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan manajemen yang baik, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin untuk mewujudkan mencapai tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Tugas dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Elbadiansyah (2019:3), Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk mengatur hubungan antar karyawan dengan perusahaan agar dapat terbangun sinergi yang baik dan mendatangkan manfaat bagi kedua belah pihak dalam perusahaan yang diberlakukan fungsi manajemen operasional sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan dalam Lukmiati, dkk. (2020), adapun fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia
    a. Perencanaan adalah penentuan program pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang akan dibutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Pengorganisasian merupakan membentuk perusahaan untuk mengelola rangkaian dari bermacam hubungan kerja, pembagian pekerjaan, kegiatan personalia serta aspek yang lain.
c. Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan karyawan agar bekerja dengan baik dan efisien lewat perintah, motivasi serta peraturan mengikat untuk mencapai tujuan perusahaan.
d. Pengendalian merupakan kegiatan pelaksanaan untuk mengendalikan semua pegawai agar mematuhi peraturan- peraturan yang ada di dalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan jam operasional kerja. Apabila ada penyimpangan atau kesalahan maka perlu adanya penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia
   a. Pengadaan adalah kegiatan dengan melakukan perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi untuk memperoleh karyawan yang diperlukan oleh perusahaan.
   b. Pengembangan adalah kegiatan atau proses untuk meningkatkan keterampilan teknis, ilmu pengetahuan serta perilaku karyawan dalam bekerja dengan baik melalui pendidikan dan pelatihan.
   c. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang ataupun barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyesuaiankan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar dapat mengambil keputusan yang tepat.
e. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas dan kemampuan bekerja karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pension.
f. Memutuskan hubungan kerja adalah putusnya hubungan atau masa kerja karyawan dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan dan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2019: 10), Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Dalam hal ini, produktivitas di artikan sebagai hasil produksi (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan bahan, energi).

Sementara itu tujuan khusus departemen manajemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini atau manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Menurut Larasati (2019:111) ada 4 tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial *(Social Objective)*

   Perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan mengurangi dampak negatif serta diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial. Implikasi tanggung jawab sosial dalam perusahaan (*Corporate Social Responsibility)* contohnya program kesehatan masyarakat, proyek memperbaiki lingkungan sekitar, program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan serta menyelenggarakan berbagai kegiatan sosial.

2. Tujuan Organisasional *(Organization Objective)*

   Tujuan organisasional adalah sasaran target yang dibuat untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia dibentuk untuk memberikan bantuan akan penggunaan perusahaan secara totalitas. Manajemen sumber daya manusia merupakan fasilitas agar perusahaan dapat mencapai suatu visi secara keseluruhan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus ada agar dapat membantu segmen lain didalam perusahaan.

3. Tujuan Fungsional *(Functional Objective)*

   Untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tujuan ini digunakan untuk mengelola bantuan segmen lain agar manajemen sumber daya manusia di tiap bagian menyelesaikan tugasnya secara maksimal. Divisi sumber daya manusia dituntut untuk

mampu menyediakan program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan serta mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan Individual *(Personal Objective)*

   Tujuan pribadi dari tiap anggota perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam perusahaan. Aktivitas karyawan terfokus pada pencapaian pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan. Atasan harus memperhatikan kepentingan setiap individu didalam perusahaan, agar sumber daya manusia didalam perusahan dapat mengetahui arahan dan tujuan dari perusahaan secara keseluruhan. Oleh sebab itu, atasan harus memberikan dorongan ataupun pengembangan dalam perusahaan harus diperhatikan dan dikerjakan dengan baik.

d. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Perekrutan dan Pelatihan

   Manajemen sumber daya manusia harus cermat dalam memilih kandidat untuk mempekerjakan orang yang tepat sejak awal saat *interview* kerja dengan melihat keahlian yang di milikinya apakah sesuai kriteria yang dibutuhkan perusahaan serta melatih karyawan agar bekerja dengan baik nantinya.

2. Sistem Manajemen Kinerja

Sistem manajemen kinerja adalah sistem yang efektif dalam mengidentifikasi dan menghargai kinerja setiap karyawan. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk meningkatkan sistem manajemen kinerja agar karyawan merasa termotivasi dan dihargai atas pencapaiannya.

3. Membangun Budaya dan Nilai

   Menciptakan ruang kerja yang sehat dan nyaman dapat membantu mengeluarkan potensi terbaik dalam diri karyawan. Menciptakan ruang kerja yang baik adalah tanggung jawab utama departemen manajemen sumber daya manusia untuk memastikan atau menjaga produktivitas tetap maksimal.

4. Manajemen Konflik

   Pentingnya manajemen dan resolusi konflik antara karyawan dan atasan dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia perlu mengambil tindakan yang tepat dalam menyelesaikan konflik yang tidak menyenangkan secara tenang dan damai sebelum konflik lepas kendali dan mengacaukan segalanya.

5. Meningkatkan Pergantian Karyawan

   Pemantauan dan pengelolaan penting dalam pergantian karyawan dan perlu dilakukan dengan teliti karena perputaran karyawan yang tinggi bisa merugikan perusahaan. Akibatnya biaya yang dikeluarkan lebih besar dua kali lipat dari pendapatan karyawan untuk menciptakan dan melatih karyawan yang baru.

e. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting bagi perusahaan. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan mempunyai bermoral baik, loyal, dan disiplin maka perusahaan dapat berkembang dengan baik. Apabila mempunyai moral rendah, korupsi, dan nepotisme akan menghancurkan perusahaan.

Menurut (Bianca, 2019) peranan manajemen sumber daya manusia bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia dan Pendorong Aktivitas

   Peningkatan produktivitas penting dalam lingkungan kompetitif global, dan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menurunkan biaya tenaga kerja. Divisi sumber daya manusia memainkan peran perencanaan, implementasi perusahaan dan mempertahakan semangat kerja karyawan.

2. Sumber Daya Manusia dan Jasa

   Sikap pegawai sangat penting di dalam perusahaan. Perusahaan jasa sangat memerlukan sikap atau perilaku baik dalam membuat pelanggan puas. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam perusahaan jasa.

3. Sumber Daya Manusia dan Perusahaan

   Perubahan dratis dalam peran sumber daya manusia sangat penting sebagai faktor penyebab pentingnya mengembangkan strategi. Dimana strategi adalah rencana perusahaan untuk mengimbangi kekuatan dan

kelemahan yang ada di *internal* perusahaan dan mengantisipasi ancaman dari *eksternal*.

4. Sumber Daya Manusia dan Komitmen Karyawan

   Persaingan global yang sangat intensif dan memerlukan ketanggapan, akan memberi motivasi pada karyawan, membangun kesetiaan antar pegawai. Perusahaan berkomitmen tinggi terlibat dalam pengaktualisasian bertujuan menjamin karyawan memberi peluang untuk menggunakan bakat dan keterampilan mereka.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi dan situasi di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan, sementara lingkungan yang buruk dapat berdampak negatif pada kinerja dan kesejahteraan karyawan. Terdapat beberapa pendapat para ahli mengenai lingkungan kerja di antaranya sebagai berikut:

Menurut Budiarti (2020) menyatakan bahwa:

> "Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas atau pekerjaan setiap harinya. Walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Untuk itu, penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif sehingga karyawan merasa nyaman yang memungkinkan karyawan dapat bekerja lebih optimal."

Menurut Santosa & Prayoga (2021) menyatakan bahwa:

> "Lingkungan di tempat kerja dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting untuk di perhatikan manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi di perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi secara langsung."

Menurut Sedarmayanti dalam (Silaswara & Yuli, 2021) menyatakan yaitu

> "Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan".

Menurut Sinambela dalam (Lena dan Kusnawan, 2022) menyatakan yaitu

> "Lingkungan kerja ialah sebuah kehidupan sosial atau psikologi bagi para pekerja dalam melaksanakan tugasnya".

Menurut Janamarta & Retmanda (2024) menyatakan bahwa :

> "Lingkungan kerja merupakan area yang digunakan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang tenang akan meningkatkan kenyamanan sehingga karyawan dapat bekerja maksimal. Tidak hanya itu, namun juga mempengaruhi kondisi memtal karena lingkungan kerja meliputi relasi yang terbentuk dan juga keadaan secara fisik di sekitar".

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut ahli di atas, Penulis dapat simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi, situasi dan suasana di tempat kerja sekitar karyawan yang akan mempengaruhi produktivitas, kesejahteraan dan kesejahteraan karyawan

dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan suasana yang nyaman untuk bekerja adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja memungkinkan karyawan bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya memuaskan. Karyawan yang merasa senang di tempat kerja cenderung lebih produktif dalam memberikan kontribusi terbaik dan loyalitas terhadap perusahaan.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) macam utamanya, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik *(Physical Working Environtment)*

   Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik (berwujud atau dapat dirasakan panca indera) terdapat disekitar tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Psikis atau Non-Fisik *(Non-Physical Working Environtment)*

   Lingkungan kerja psikis atau non fisik merupakan suasana keadaan di dalam tempat kerja (tidak berwujud tapi dapat dirasakan) yang berkaitan dengan hubungan kerja, diantaranya hubungan atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh perusahaan karena keduanya tidak dapat dipisahkan begitu saja. Terkadang perusahaan hanya memperhatikan salah satu jenis lingkungan kerja, tetapi akan jauh lebih baik apabila keduanya dapat diwujudkan bersama-sama sehingga perusahaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mampu memberikan kepuasan kerja serta meningkatkan produktivitas karyawan.

c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, apabila dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Menurut Afandi, (2018:65) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Lingkungan Kerja Fisik

   Kondisi yang ada di sekitar tempat kerja yang secara fisik mempengaruhi kesehatan dan keselamatan serta produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan. Aspek fisik dari lingkungan kerja mencakup berbagai faktor yang dapat berdampak langsung terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Berikut beberapa faktor lingkungan kerja fisik, yaitu:

   a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, contoh ruang kerja, kursi, meja dan fasilitas pendukung lain.

b. Lingkungan umum mempengaruhi kondisi sekitar contoh temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, alat bantu kesehatan dan keselamatan kerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Apabila terciptanya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahannya, maka akan membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja non fisik yaitu:

a. Perhatian dan dukungan dari atasan

Lingkungan kerja hendaknya diciptakan dengan suasana yang kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan saling menghargai sehingga karyawan bisa merasakan adanya dukungan dan perhatian serta penghargaan atas pencapaiannya dari atasan.

b. Kerja sama antar rekan kerja

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan dengan bawahan sehingga atasan dapat merasakan adanya kontribusi yang baik antar semua karyawan dalam perusahaan

c. Kelancaran dalam berkomunikasi

Pentingnya membangun komunikasi terbuka dengan semua pihak didalam perusahaan sehingga karyawan dapat merasakan adanya hubungan yang terjalin baik antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

1. Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2019:68) menyatakan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja secara fisik yang berkaitan kondisi yang terdapat di sekitar tempat karyawan dalam bekerja, yaitu:

   a. Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja

      Penerangan ditempat kerja dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan karyawan. Pentingnya mengatur penerangan dalam ruangan dengan memperhatikan kondisi pencahayaan yang cukup, seperti tidak redup tetapi tidak menyilaukan juga.

   b. Suhu atau temperatur dalam ruangan

      Pentingnya dalam menjaga iklim kerja yang baik yaitu dengan memperhatikan suhu atau temperatur dalam ruangan. Kondisi ekstrim seperti terlalu panas atau dingin bisa membahayakan kesehatan karyawan dan bekerja pun menjadi tidak produktif karena fokus menjadi terpecah dan sulit dalam berkonsentrasi.

   c. Kelembaban di tempat kerja

      Kelembaban udara kerja hendaknya berada pada kondisi nyaman yaitu sekitar 40% - 60%. Bila kelembaban udara ruang melebihi dari itu, maka penguapan keringat saat bekerja akan terhambat sehingga karyawan akan merasakan kondisi kerja yang pengap, sehingga mengurangi kapasitas dan efisiensi kerja.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara yang baik yaitu adanya pertukaran udara di tempat kerja 2-3 kali per menit per orang. Untuk itu, ruangan perlu adanya ventilasi (buatan atau mekanis) yang ditentukan luas lubang ventilasi, kecepatan aliran udara segar yang masuk ke dalam ruangan kerja, serta jumlah tenaga kerja yang ada.

e. Kebisingan di tempat kerja

Tempat kerja yang bising, dapat mengganggu ketenangan dan efisiensi kerja. Dalam jangka panjang akan mengganggu dari segi fisiologi (komunikasi, konsentrasi, dan proses berpikir), segi psikologi (gelisah, bosan dan malas) dan gangguan pendengaran atau tuli (pecah gendang telinga dan rusak tulang pendengaran).

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis ditimbulkan oleh alat mekanis, yang mengganggu konsentrasi bekerja, mempercepat terjadinya kelelahan kerja serta menimbulkan gangguan kesehatan (mata, syaraf, denyut nadi, tekanan darah, otot, sendi dan tulang)

g. Bau-bauan disekitar tempat kerja

Bau yang ada di tempat kerja dapat terjadi karena adanya bahan kimia membentuk uap di dalam udara yang berasal dari penguapan atau pembakaran yang tidak sempurna. Bila pembakaran terjadi secara sempurna pada suhu yang optimal, maka zat tersebut tidak akan menghasilkan bau.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan rancang dengan baik. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaaan.

i. Dekorasi di tempat kerja

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

j. Keamanan di perusahaan

Menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan sekitar agar tetap kondusif, maka perlunya pengawasan keamanan. Penting untuk diwujudkan keberadaannya dalam upaya menjaga keamanan di tempat kerja yaitu memakai tenaga satuan petugas pengamanan.

2. Menurut Afandi (2018:18), Indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang hangat dan menyenangkan. Kenyamanan karyawan dalam bekerja dapat diwujudkan dengan cara membangun komunikasi yang lancar antara atasan dengan bawahannya agar mempererat hubungan dengan semua karyawan dan membangun kerja sama yang baik.

b. Hubungan kerja dengan atasan

Hubungan berkualitas tinggi ditandai dengan kedekatan antara atasan dengan bawahannya yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kecocokan dalam karakteristik personal, harapan atasan pada bawahannya, pembentukan kepercayaan, penilaian produktivitas dari atasan kepada bawahannya.

c. Hubungan kerja dengan rekan kerja setingkat

Hubungan kerja terbuka antar sesama karyawan sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara berkelompok. Hubungan yang saling mendukung dapat meningkatkan produktifitas kerja, dimana semua karyawan bekerjasama dan saling membantu menyelesaikan pekerjaannya.

d. Hubungan kerja dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan yang baik akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Karyawan merasa lebih dihargai, mendapat dukungan dan perhatian penuh sehingga membuat karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya dengan menunjukkan loyalitasnya.

e. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan menjadi lebih fokus dalam

bekerja dan membuat karyawan termotivasi untuk memberikan kemampuan terbaik yang dimiliki serta mengembangkan potensi dalam dirinya. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan efektif dan efisien, mendorong karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi agar bisa melampaui target kerja yang telah ditetapkan serta memastikan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong yang membuat karyawan agar bekerja secara optimal. Jika setiap pekerjaan dilakukan dengan efektif dan efisien, maka hasil kerja karyawan dapat mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik. Tujuan perusahaan akan tercapai, jika ada kemauan dari dalam diri karyawan dan mendapat dorongan atau motivasi lain. Tanpa adanya motivasi, maka karyawan merasa enggan untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal.

Menurut Pamela dalam (Janamarta et al., 2022, 2) menyatakan bahwa:

> "*Motivation is the key to the company's success in maintaining continuous performance with measurable strategies in order to survive in competition with competitors*."

Menurut Santosa & Sulistyawan (2022) mengatakan bahwa:

> "Motivasi kerja ialah keadaan ataupun kekuatan yang menggerakkan individu yang dipimpin ataupun diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi organisasi bagi korporasi. Karyawan yang memiliki sikap mental yang pro serta positif terhadap lingkungan kerjanya akan lebih

termotivasi untuk bekerja keras dan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya."

Menurut Janamarta & Martin (2023) mengatakan bahwa:

> "Motivasi kerja merupakan dorongan yang diterima seseorang dengan harapan bisa memperoleh semangat pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, dengan begitu pekerjaan bisa dilaksanakan dengan efektif dan terorganisir dengan baik. Dorongan itu dapat disebabkan oleh faktor yang ada dalam dirinya (*intrinsic motivation*) dan faktor-faktor yang berasal dari luar diri (*extrinsic motivation*)."

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, Penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keinginan karyawan seperti dorongan psikologis yang menggerakkan karyawannya untuk melakukan pekerjaan dengan penuh antusias dan bersemangat dalam melaksanakan tugas serta memberikan kontribusi secara maksimal untuk meningkatkan produktivitas karyawan demi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Kurniasari (2018), tujuan pemberian motivasi kerja bagi karyawan selain untuk memberikan keuntungan pada karyawan juga memberikan keuntungan bagi perusahaan, seperti:

1. Membangun semangat kerja dan loyalitas karyawan serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
2. Menetapkan standar kualitas yang tinggi dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja

3. Membantu karyawan bekerja lebih efisien dan efektif untuk mencapai kinerja optimal dan berkontribusi secara maksimal
4. Mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih teliti dan akurat, mengurangi kesalahan dan menghasilkan *output* yang berkualitas.
5. Memotivasi karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif, menghasilkan ide-ide baru dan solusi yang lebih baik.
6. Menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang menyenangkan serta mendukung hubungan kerja yang baik antar semua karyawan.

c. Faktor Motivasi Kerja

Bagi setiap individu tentu memiliki motivasi yang mampu menjadi sesuatu kekuatan yang mampu memacu dan menumbuhkan semangat kerja didalam bekerja. Segala sesuatu tentunya memiliki faktor-faktor yang berpengaruh terlebih lagi bagi produktivitas karyawan, untuk itu dibutuhkannya motivasi yang dapat menjadi dorongan bagi karyawan.

Menurut Fahmi (2017:100) faktor-faktor motivasi kerja yaitu:

1. Faktor intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang selanjutnya kemudian akan mempengaruhi seseorang tersebut dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.
2. Faktor ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Menurut Edison *et.al* (2017:180) mendefenisikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

> "Pengaruh pemimpin yang dominan dalam berbagai aspek, dapat menimbulkan rasa suka atau tidak suka, kagum atau sebaliknya dari para karyawannya. Tidak kalah pentingnya dalam memotivasi, sebab kegagalan dalam memotivasi dengan membiarkan karyawan menghadapi masalah atau memberikan jarak kepada mereka yang dianggap salah, justru sangat kontraproduktif."

Dari penjelasan para ahli sebelumnya penulis menyimpulkan bahwa karyawan akan termotivasi dalam melakukan tugasnya jika ada faktor-faktor yang mendukung, baik dari dalam ataupun dari luar diri karyawan. Motivasi memiliki hubungan erat dengan karyawan yang menimbulkan rasa suka atau tidak suka terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Agar suatu proses motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan suatu indikator yang jelas dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam proses motivasi kerja karyawan. Indikator motivasi kerja juga dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk mengukur keberhasilan dan seberapa efektif upaya perusahaan dalam memotivasi karyawan.

Menurut teori yang dikemukakan Frederick Hezberg dalam Sutrisno (2019:131) indikator motivasi kerja karyawan adalah:

1. Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kondisi, kerja sama antar karyawan, imbalan yang di terima dalam kerja, serta hal-hal faktor fisik dan psikologis.

2. Kebutuhan prestasi mendorong karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal
3. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan maka perusahaan perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dan bertanggung jawab dalam bekerja
4. Jenjang karier adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoristis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.
5. Tanggung jawab adalah keterlibatan karyawan dalam usaha di setiap pekerjaan seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya
6. Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa karyawan tersebut berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status atau jabatan.

e. Teori-Teori Motivasi Kerja

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Kebutuhan merupakan suatu kesenjangan atau pertentangan yang di alami antara kenyataan dengan dorongan di dalam diri. Apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku yang kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya

terpenuhi maka karyawan akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa kepuasan diri. Dalam teori Abraham H. Maslow (2010:110), menjelaskan bahwa motivasi didorong oleh 5 tingkatan kebutuhan yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis *(Physiological Needs)*, yaitu kebutuhan dasar yang diperlukan untuk kelangsungan hidup seperti makan, minum, kesehatan, tempat tinggal dan kebutuhan fisik lainnya. Contoh gaji yang memadai, fasilitas istirahat, akses ke makanan dan minuman.
b. Kebutuhan Keamanan *(Safety Needs)*, yaitu kebutuhan akan keamanan dan perlindungan dari keselamatan fisik dan finansial, perlindungan terhadap bahaya serta stabilitas dan keteraturan. Contohnya seperti kontrak kerja yang stabil, asuransi kesehatan, lingkungan kerja yang aman.
c. Kebutuhan Sosial *(Social Needs)*, yaitu hubungan sosial dan afiliasi dengan orang lain termasuk kasih sayang, persahabatan, hubungan keluarga, dan penerimaan dalam lingkungan sosial. Contohnya dengan membangun tim kerja yang kuat, kegiatan sosial perusahaan serta budaya kerja yang inklusif.
d. Kebutuhan Penghargaan *(Esteem Needs)*, yaitu kebutuhan akan faktor penghargaan eksternal, misalnya harga diri, kepercayaan diri, kompetensi diri, status sosial dan pengakuan orang lain. Contohnya pengakuan atas prestasi kerja, promosi jabatan, tugas yang menantang serta penghargaan dalam bentuk lainnya.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri *(Self-Actualization Needs)*, yaitu Upaya untuk mencapai potensi penuh dan menjadi yang terbaik mencakup pelatihan dan pengembangan, realisasi potensi diri, kreativitas, serta pengejaran tujuan hidup dan pemenuhan diri. contohnya kesempatan untuk mengembangkan diri, komitmen dan loyalitas karyawan, serta dalam meningkatkan kreativitas.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa PD. Usaha Food harus menyediakan kebutuhan yang diperlukan karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan, baik itu kebutuhan keselamatan, psikis maupun kebutuhan lainnya, sehingga karyawan bisa meningkatkan kinerjanya.

2. Teori Motivasi Berbasis Kebutuhan

Teori yang dikembangkan oleh David McClelland (2010:113), berfokus pada 3 kebutuhan motivasi kerja yang utama yaitu :

a. Kebutuhan akan Pencapaian *(Need for Achievement)*, yaitu dorongan untuk menyelesaikan tugas yang menantang, kebutuhan umpan balik atas kinerja, menetapkan tujuan yang realistis, keinginan untuk unggul dan berhasil dan mencapai standar kinerja yang tinggi.
b. Kebutuhan akan Kekuasaan *(Need for Power)*, yaitu kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain, keinginan

untuk mendapatkan status dan pengakuan, dorongan untuk memimpin dan mengambil tanggung jawab serta menggunakan kekuasaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

c. Kebutuhan akan Afiliasi *(Need for Affiliation)*, yaitu keinginan untuk menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, membangun dan memelihara hubungan sosial yang erat, bekerja sama dalam tim, merasa diterima dan dihargai serta menghindari konflik dan mencari persetujuan dari orang lain.

Dari penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang diperoleh berdampak besar terhadap perilaku karyawan di tempat kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong perubahan perilaku yang positif dan dapat membantu karyawan menghindari perilaku yang merugikan serta memotivasi karyawan agar bertindak dengan cara yang lebih produktif untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. Dari berbagai hal yang telah dibahas sebelumnya terkait dengan motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan, PD. Usaha Food menjadikan motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Pada dasarnya motivasi mengutamakan bagaimana cara untuk membangkitkan keinginan seorang karyawan agar bisa bekerja secara produktif demi mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh PD. Usaha Food. Salah satu cara untuk mendapatkan karyawan yang mempunyai

kinerja yang baik yaitu dengan cara memotivasi kerja karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung melakukan setiap pekerjaan dengan baik karena fokus untuk mencapai standar kualitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dengan diikutin penegakan disiplin yang secara teratur di dalam PD. Usaha Food, maka menciptakan sebuah kondisi yang tertib dan nyaman serta dapat membantu mengurangi penyimpangan yang dilakukan oleh para karyawan di tempat kerja.

5. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Pembahasan disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia adalah pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati karyawannya. Dengan artian bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang mendorong karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan membentuk sikap dan perilaku agar dapat bekerja sama dengan karyawan lain membentuk prestasi kerja. Beberapa pengertian menurut para ahli mengenai disiplin kerja, yaitu:

Menurut Dhermawan dan Pratama (2020) menyatakan bahwa:

> "Disiplin kerja adalah peraturan dan norma sosial yang harus dituruti oleh semua karyawan yang telah bergabung pada perusahaan tersebut. Karyawan harus menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, baik secara tertulis ataupun tidak tertulis agar meningkatkan tanggung jawab karyawan dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan."

Menurut Janamarta & Lestari (2021) menyatakan bahwa:

> “Disiplin kerja merupakan sebuah keharusan dan kewajiban untuk diimplementasikan oleh karyawan dalam suatu perusahaan dengan memperhatikan peraturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan harapan bahwa disiplin kerja membuat seseorang menjadi teratur dalam bersikap didalam organisasi karena jika disiplin kerja yang menurun maka harus segera di tangani.”

Menurut Ginny & Zagoto (2023) menyatakan bahwa:

> “Jika memiliki pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja maka sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik menggambarkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan pada pekerja.”

Berdasarkan pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap patuh karyawan terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, membuat efektivitas kerja karyawan semakin tinggi sehingga hasil yang diraih lebih maksimal.

b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif mendorong setiap karyawan untuk mematuhi norma dan hukum. Dengan mengedepankan tindakan yang bersifat pencegahan, maka penyelewengan dan perilaku merugikan dapat diatasi. Tujuannya untuk menjaga kepatuhan dan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dengan harapan dapat menekan angka pelanggaran di dalam perusahaan. Contoh realisasi disiplin preventif di lingkungan kantor adalah dilarang merokok, diwajibkan untuk datang

tepat waktu atau paling tidak sesuai jam kerja yang berlaku, dilarang untuk memutus hubungan kerja secara dadakan.

2. Disiplin Korektif

   Disiplin korektif adalah disiplin kerja yang mengedepankan tindakan disipliner yang harus diambil akibat dari terjadinya pelanggaran. Implementasinya dengan cara menindak tegas dan memberikan sanksi kepada karyawan, dengan harapan dapat membantu karyawan bisa bekerja lebih efektif dan efisien. Pemberian sanksi ini bertujuan untuk mengoreksi sikap dan perilaku karyawan serta memberikan efek jera bagi pelanggar aturan. Contoh tindakan korektif adalah sanksi denda yang karyawan harus bayar, pemberian peringatan tertulis, hingga pemberian skors.

3. Disiplin Progresif

   Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih berat diberikan kepada pelanggar karena pelanggaran berulang-ulang. Tujuannya untuk membantu karyawan untuk memperbaiki kesalahannya dan tidak akan mengulangi kesalahan yang sama apalagi membuat kesalahan yang fatal. Tindakan sanksi progresif dilakukan secara bertahap, dimulai dari ringan hingga berat yaitu teguran secara lisan dari atasan, teguran tertulis melalui surat peringatan, pemberhentian sementara atau skorsing, diturunkan pangkatnya, bahkan hingga pemecatan.

c. Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2021:292) menyatakan bahwa sasaran dari terpenuhinya beberapa manfaat disiplin kerja para karyawan adalah :

1. Meningkatkan rasa kepedulian karyawan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku didalam perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah dengan baik.
2. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

d. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Hendrayani (2020), menyatakan bahwa terdapat faktor yang dapat tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah:

1. Tujuan dan kemampuan

   Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara tegas. Pekerjaan yang di berikan kepada karyawan harus sesuai dengan pengetahuan dan kemampuannya agar karyawan bisa disiplin dan konsisten untuk menjalankan pekerjaan tersebut.

2. Keteladanan pimpinan

Teladan pimpinan berperan penting dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena pimpinan merupakan teladan dan panutan bagi karyawannya sehingga pimpinan harus memberikan contoh yang baik seperti dalam bersikap dan berperilaku.

3. Balas jasa

   Balas jasa dapat berupa gaji dan bonus, bisa mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Mendapat balas jasa yang sesuai dengan kinerjanya akan memberikan kepuasan untuk karyawan sehingga membuat kedisiplinan pun akan terwujud didalam perusahaan.

4. Keadilan

   Pimpinan harus bersikap adil terhadap semua bawahannya terutama dalam memberikan tindakan pendisiplinan kepada karyawan yang melanggar peraturan. Keadilan yang diterapkan dengan baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik juga.

5. Pengawasan melekat

   Tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisplinan kerja karyawan dalam perusahaan. Pimpinan secara langsung mengawasi perbuatan dan perilaku serta memberikan petunjuk apabila karyawan ada kesulitan dalam pelaksanaan pekerjaannya,

6. Sanksi hukuman

   Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi yang semakin berat, maka karyawan akan

semakin takut untuk melanggar peraturan perusahaan serta sikap dan perilaku *indisipliner* akan berkurang.

7. Gaya kepemimpinan

   Ketegasan dari pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam perusahaan. Pimpinan yang berani dalam menindak tegas karyawan yang tidak disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinan oleh bawahan.

8. Hubungan dan suasana kerja

   Hubungan baik antar semua rekan kerja dapat membantu meningkatkan disiplin kerja karyawan di dalam perusahaan. Jadi dengan menciptakan hubungan yang harmonis akan mewujudkan suasana kerja yang nyaman serta lingkungan kerja yang kondusif untuk menjaga keberlangsungan proses bekerja.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2018:200), menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Ketepatan dan kecepatan waktu

   Ketepatan dan kecepatan waktu dapat menunjukkan efisiensi kerja karyawan, semakin sedikit waktu yang dibutuhkan maka semakin tinggi efektivitas karyawan dalam bekerja. Atasan dapat menilai bagaimana karyawan yang disiplin terhadap waktu dalam bekerja yang telah ditentukan. Perusahaan menetapkan jam kerja

dari pukul 8 pagi sampai pukul 5 sore, sehingga karyawan harus datang tepat waktu dan pulang sesuai jam kerja tersebut. Selain itu, jika perusahaan memberikan tugas yang harus dikerjakan, maka karyawan harus menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

2. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan

   Karyawan yang disiplin dilihat dari ketaatannya terhadap peraturan di dalam perusahaan. Peraturan dan tata tertib dibuat agar visi, misi dan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Untuk itu, dibutuhkan loyalitas dan kesetiaan karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan sehingga patuh dan taat dalam menerapkan peraturan tata tertib dan melaksanakan perintah dari atasan serta dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan oleh perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam bekerja

   Dengan memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja dapat mendorong karyawan untuk taat terhadap peraturan perusahaan, memenuhi target kerja dan aktif berkontribusi dalam perusahaan serta melaksanakan pekerjaan dengan penuh dedikasi, integritas, dan profesionalisme. Pemimpin dalam perusahaan juga memiliki peran penting untuk meningkatkan tanggung jawab karyawan seperti dengan mencontohkan perilaku yang baik, menetapkan ekspektasi yang jelas, dan membangun budaya kerja yang positif.

6. Produktivitas Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, tentu akan sangat berpengaruh terhadap maju mundurnya sebuah perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, produktivitas kerja menjadi fokus perhatian dalam sebuah perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya.

Produktivitas mengandung beberapa pengertian yang berbeda – beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, penulis mengutip beberapa pengertian produktivitas kerja dari berbagai persepsi para ahli, sebagai berikut :

Menurut Sutrisna & Aprilyani (2021), mengemukakan bahwa:

> "Produktivitas adalah sebuah alat ukur untuk mengukur tingkat keefisien kinerja yang produktif dengan membandingkan antara masukan dan keluaran. Perusahaan dikatakan produktif apabila dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan untuk memproduksi barang atau jasa dengan cara menghasilkan output yang sama dengan jumlah input yang sama bertujuan untuk meningkatkan percapaian target kerja yang produktif sesuai dengan standar yang berlaku dalam perusahaan."

Menurut Hernawan & Mulandoro (2021), menyatakan bahwa:

> "Produktivitas kerja mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknik operasional. Produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas hidup. Kondisi hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kualitas hidup hari esok harus lebih baik dari hari ini."

Menurut Pujiarti & Ratana (2022), menyatakan bahwa:

> "Produktivitas kerja merupakan kemampuan dari karyawan untuk berproduksi atau *output* (hasil) dibandingkan dengan *input* atau sumber daya yang digunakan. Produktivitas karyawan adalah rasio dari hasil kerja dengan sumber daya dan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk dari seorang tenaga kerja ."

Menurut Pujiarti & Anisya (2022), mengatakan bahwa:

> "Produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara tingkat keterlibatan karyawan (*input*) untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu tertentu dengan hasil produksi yang di capai (*output)*. Maka seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang tepat atau singkat."

Menurut Silaswara & Aknes (2023), mengatakan bahwa:

> "Produktivitas mengukur efisiensi produktif, membandingkan output dengan input, seringkali dibatasi oleh tenaga kerja. Output dievaluasi berdasarkan unit fisik, bentuk, dan nilainya. Ukuran output karyawan relatif pada input yang dipergunakan sebagai produktivitas kerja."

Berdasarkan pengertian para ahli, penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan ukuran yang membandingkan antara *output* yang berupa jasa atau barang dengan *input* yang berupa uang, bahan dan tenaga kerja, serta ukuran yang menentukan kualitas dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien untuk mendapatkan hasil produksi yang maksimal dalam jangka waktu tertentu.

b. Faktor Produkivitas Kerja

Menurut Sulistiyani (2018) Ada beberapa faktor penentu besar kecilnya produktivitas di dalam suatu perusahaan sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

   Akumulasi hasil proses pendidikan baik diperoleh secara formal maupun nonformal yang memeberikan konstribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan

2. Keterampilan (*Skill*)

   Kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan dan keterampilan ini bisa diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

3. Kemampuan (*Abilities*)

   Terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Melalui kemampuan yang memadai maka seseorang dapat melaksanakan aktivitas dengan tanpa ada permasalahan teknis.

4. Sikap atau perilaku (*Attitude*)

   Sikap yang disertai kecenderungan bertindak dalam suatu keadaan. Jika kebiasaan memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

5. Kebiasaan (*Behavior*)

   Terjadi berulang-ulang atau sudah menjadi kebiasaan yang telah tertanam di diri karyawan sehingga mendukung kerja yang efektif.

c. Indikator Produkivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2017), penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas

   Kemampuan dari seorang karyawan sangat tergantung pada kemampuan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja. Hal tersebut memberikan daya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2. Mencapai hasil sesuai kebijakan dan target kerja

   Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut, yang artinya karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan hasil yang dicapai melalui pengembangan kemampuan dan keterampilan.

3. Semangat dalam bekerja

   Semangat kerja berarti adanya usaha terus-menerus untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. membandingkan hasil yang dicapai dalam satu hari dengan hari sebelumnya merupakan cara yang baik untuk mendorong peningkatan kinerja secara konsisten.

4. Pengembangan diri karyawan

   Karyawan senantiasa berkeinginan untuk mengembangkan diri guna meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat harapan melalui tantangan yang dihadapi.

5. Mutu atau kualitas kerja

   Mutu atau kualitas kerja merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukan kualitas kerja seorang karyawan Untuk memastikan bahwa mutu kerja selalu meningkat, Maka karyawan harus berusaha memperbaiki diri dan hasil kerjanya meningkatkan mutu lebih baik.

6. Efisiensi dan efektivitas

   Efisiensi dalam produktivitas kerja dapat diukur dengan membandingkan hasil yang diperoleh (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan mengelola secara efektif, karyawan dapat meningkatkan efisiensi yang nantinya akan berpengaruh pada produktivitas dan kesuksesan perusahaan.

d. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Upaya yang dapat di lakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Siagian (dalam Ajabar 2020:56) yaitu:

1. Perbaikan secara terus menerus agar dapat mengimbangi dan menyesuaikan keadaan dangan perubahan tersebut, sehingga tingkat produktivitas dapat di capai secara maksimal.
2. Mutu hasil pekerjaan harus selalu di tingkatkan kualitasnya, agar produktivitas dapat di capai secara maksimal.
3. Pemberdayaan sumber daya manusia dan lainnya dengan sebaik-baiknya sangat penting untuk mencapai produktivitas maksimal.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
1	Andre Lourens & Fx. Pudjo Wibowo (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Grafis Indonesia	Dalam penelitian ini terdapat variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Grafis Indonesia. Untuk nilai t hitung budaya organisasi (X1) adalah 8,616 dari t tabel 1,677, Untuk nilai t hitung lingkungan kerja (X2) adalah 2,202 dari t tabel 1,677, Untuk t hitung disiplin kerja (X3) adalah 2,913 dari t tabel 1,677, dengan *sig* 0,000 dibawah 0,05 yang berkesimpulan secara parsial berdampak secara signifikan. Hasil penelitian menujukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas sejumlah 82,5% lingkungan kerja terhadap produktivitas sejumlah 87,0% sedangkan displin kerja terhadap produktivitas sejumlah 88,8%.
Sumber : Jurnal Prosiding, Ekonomi dan Bisnis - Vol. 1, No. 2, Juni 2022			

2	Fanny Thalia Anggraeni & Toni Yoyo (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harsan Teknik Indonesia	Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 13,499 > ttabel 1,98472; disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 17,091 > ttabel 1,98472. terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Harsan Teknik Indonesia dengan nilai fhitung 351.268 dan ftable 2.70.
Sumber : Jurnal Prosiding, Ekonomi dan Bisnis - Vol. 2, No. 2, Oktober 2022			
3	Vivi Fransisca (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Alfa Surya Mandiri	Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil persamaan Y = 8.339 + 0.374 X1 + 0.257 X2 + 0,171 X3, dan koefisien korelasi, yaitu 0,374 untuk Lingkungan Kerja (X1), 0,257 untuk Motivasi Kerja (X2) 0,171 untuk Disiplin Kerja (X3). Berdasarkan hasil uji F didapat Fhitung untuk ketiga nilai ini adalah 22.953 dimana ketiga nilai tersebut lebih besar dari Ftabel yaitu 3,23 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Dari hasil

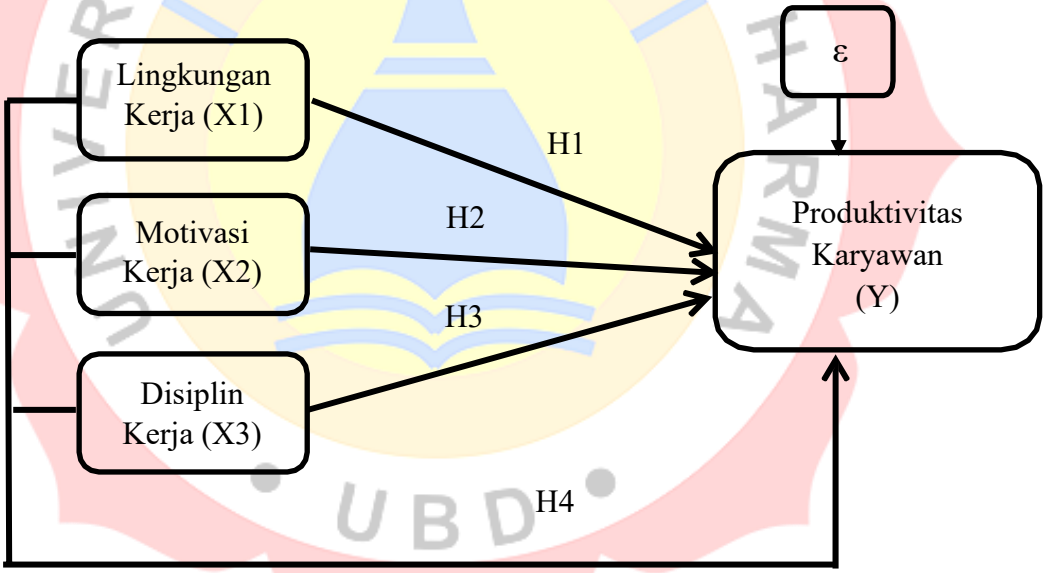
			uji t didapat thitung untuk X1 sebesar 0.374, untuk X2 sebesar 0.257, dan untuk X3 sebesar 0.171 dengan tingkat kesalahan sebesar 2,021
Sumber : Jurnal EmaBi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis - Vol. 1, No. 1, Januari 2022			
4	Vania Setyawan (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asher Tehnik Internasional	Ada pengaruh yang positif dan signifikan antar lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja nilai t hitung senilai 3,768 > t tabel 1,98326. Adanya pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan pada nilai t hitung senilai -1,106 < t tabel 1,98326. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan nilai t hitung senilai 6,943 > t tabel 1,98326. Adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan Nilai *R Square* sebesar 0,590 atau 59%.
Sumber : Jurnal EmaBi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis - Vol. 2, No. 2, Oktober 2022			
5	Lisdah Oktavia (2024)	Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin	Variabel budaya kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nilai thitung budaya

		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Jaya Energi	kerja 6,648 lebih besar ttabel 1,659 dan 0,000 lebih kecil 0.05) terhadap kinerja (Y) pada PT. Makmur Jaya Energi; Variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nilai thitung lingkungan kerja 6,101 lebih besar ttabel 1,659 dan 0,006 lebih kecil 0,05) terhadap kinerja(Y) pada PT. Makmur Jaya Energi.; Variabel motivasi kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nilai thitung motivasi kerja 2,602 lebih besar ttabel 1,659 dan 0,000 lebih kecil 0.05) terhadap kinerja (Y) pada PT. Makmur Jaya Energi; Variabel disiplin kerja (X4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nilai thitung disiplin kerja 2,111 lebih besar ttabel 1,659 dan 0,000 lebih kecil 0.05) terhadap kinerja(Y) pada PT. Makmur Jaya Energi,
Sumber : Jurnal EmaBi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis - Vol. 3, No. 1, April 2024			

C. Kerangka Pemikiran

Banyak yang harus diperhatikan di dalam PD. Usaha Food dalam melihat produktivitas karyawan, sebab produktivitas yang dicapai oleh karyawan mempengaruhi hasil *output* dan target produksi yang telah ditentukan perusahaan. Di dalam kerangka pemikiran mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PD. Usaha Food dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel II.2 Kerangka Pemikiran



D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya masih harus di lakukan pengujian. Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di PD. Usaha Food.

H2 : Diduga bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di PD. Usaha Food.

H3 : Diduga bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PD. Usaha Food.

H4 : Diduga bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di PD. Usaha Food.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian meliputi pemberian definisi dan redefinisi terhadap masalah, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sebelumnya sudah di tetapkan dan kemudian hasil analisis tersebut diinterprestasikan untuk memperoleh kesimpulan yang tepat berdasarkan hasilnya. Penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang di gunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Penelitian menganalisis data secara statistik dengan menggunakan SPSS 25 dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sebelumnya sudah di tetapkan dan kemudian hasil analisis tersebut diinterprestasikan untuk memperoleh kesimpulan yang tepat berdasarkan hasilnya.

Data yang diperoleh melalui kuesioner yang di berikan kepada responden yang dituju yang memenuhi syarat dalam menjawab kuesioner yang di berikan tersebut serta responden yang berhubungan dengan objek yang sedang diteliti oleh peneliti, sehingga dianggap layak untuk mengisi kuesioner tersebut untuk mendapatkan data yang diinginkan dan sesuai bagi peneliti. Dalam penelitian ini dibedakan menjadi variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat atau variabel yang di pengaruhi. Variabel bebasnya yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan variabel terikatnya yaitu produktivitas karyawan

B. Objek Penelitian

Objek penelitian yang di gunakan dalam skripsi ini adalah karyawan di PD. Usaha Food. Perusahaan dagang ini bergerak dibidang produksi makanan yang mengolah daging untuk pembuatan bakso dan otak-otak, beralamat di Kompleks Industri dan Pergudangan Taman Tekno J-3 No. 48, BSD Sektor XI, Setu-Tangerang 15314. Oleh sebab itu, Penulis mengambil judul yang berkaitan dengan usaha dagang ini yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PD. Usaha Food.

1. Sejarah PD. Usaha Food

PD. Usaha Food didirikan tahun 2008, pada pertama kali beroperasi di kawasan pergudangan Paku Alam – kecamatan Pakulonan, Serpong Utara, Tangerang Selatan. Pada awalnya, produk yang di hasilkan adalah bakso sapi dengan varian bakso halus, bakso gepeng, bakso urat. Seiring perkembangan olahan daging lainnya mulai di produksi bakso ikan dan otak-otak ikan, dimana bakso menjadi produk utama dan di ikuti otak-otak.

PD. Usaha Food merupakan produsen bakso sapi dan otak-otak ikan yang bermerek dagang 56, dengan kemasan produk bernama Planetaria 56. Produk di PD. Usaha Food sudah terdaftar Badan POM (Pengawasan Obat dan Makanan) dengan No Sertifikat POM : BPOM RI MD. 239531002144 serta sudah Halal MUI yang terdaftar LPPOM MUI (Lembaga Pengkajian Pangan Obat-obatan dan Kosmetika Majelis Ulama Indonesia) Provinsi Banten dengan No Sertifikat: 17010001461210. PD Usaha Food berlokasi di Kompleks Industri dan Pergudangan Taman Tekno Blok J-3 No 48, BSD.

Produk PD. Usaha Food menggunakan daging terbaik dan bahan baku lainnya yang di proses secara higienis agar menghasilkan produk yang berkualitas di pasaran. Sistem jaminan halal MUI dan standar aturan BPOM sudah di implementasikan dalam seluruh proses produksi untuk menjamin kehalalan dan keamanan pangan hasil produksi sehingga produk PD. Usaha Food sudah bisa konsumsi dan layak beredar.

Produk bakso dan otak – otak yang telah diproduksi kemudian di *packing* dan di distribusikan ke berbagai kalangan seperti memasarkan produk kepada para pedagang keliling, warung bakso yang ada di pasar, pengusaha restoran dan catering maupun untuk kebutuhan masak sehari-hari rumah tangga dengan kualitas terbaik yang dihasilkan dari PD. Usaha Food demi menjaga cita rasa dan pelayanan konsumen.

2. Visi dan Misi

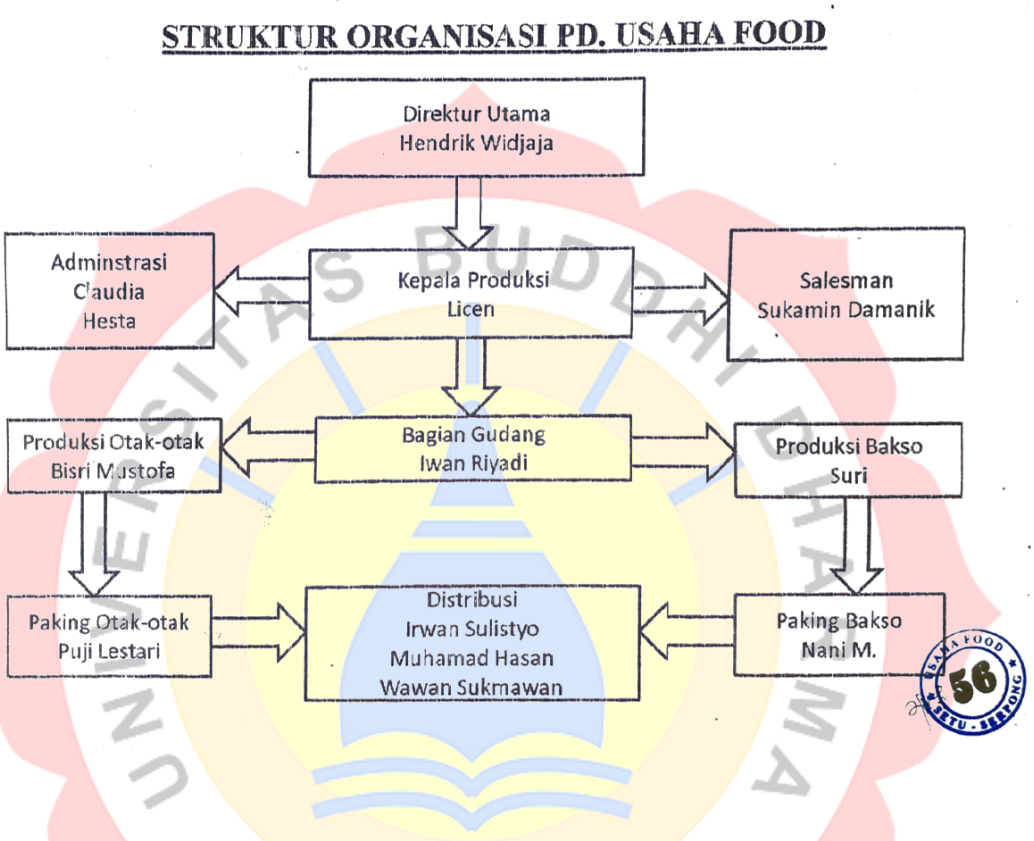
a. Visi

Menjadi produsen dan supplier bakso dan otak-otak yang terdepan dan terpercaya serta memberikan pelayanan terbaik untuk para konsumen.

b. Misi

Persaingan dunia usaha semakin ketat khususnya industri pengolahan daging, hal ini mendorong PD. Usaha Food untuk menghasilkan produk bakso sapi dan otak-otak ikan dengan menggunakan bahan baku terbaik yang terjamin kualitasnya dan kebersihannya untuk menjaga cita rasa demi mempertahankan kepuasan konsumen kami.

3. Struktur Organisasi



Tabel III.1 Struktur Organisasi PD. Usaha Food

4. Wewenang dan Tanggung Jawab

Di dalam struktur organisasi PD. Usaha Food memiliki wewenang dan tanggung jawabnya masing - masing sesuai dengan jabatan yang diperoleh yaitu meliputi sebagai berikut:

1. Direktur Utama

   Direktur bertanggung jawab atas keberhasilan keseluruhan perusahaan dan pengambilan keputusan strategis yang mempengaruhi produksi. Direktur memiliki wewenang dalam menentukan kebijakan tertinggi, merencanakan dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan karyawannya, memimpin dan membina perusahaan secara efektif dan efisien serta bertanggung jawab terhadap keuntungan dan kerugian PD. Usaha Food.

2. Kepala Produksi

   Orang yang ditugaskan oleh Direktur untuk menghasilkan produk dengan kualitas yang baik berdasarkan order yang diberikan, serta menghitung bahan baku yang dibutuhkan. Kepala produksi memiliki wewenang melakukan pengawasan dan memberikan arahan, membuat penilaian pada kinerja karyawan di masing-masing bagian dengan menerapkan berbagai kebijakan dan aturan di PD. Usaha Food.

3. Administrasi

   Bagian administrasi bertanggung jawab mengelola keuangan di PD. Usaha Food yang berhubungan dengan pengawasan di sistem keuangan dalam perusahaan seperti kredit, investasi, asset, dan liabilitas

4. Marketing

   Bagian yang mengurus dari segi penjualan atau pemasaran produk di dalam perusahaan baik melalui online dan offline. Menawarkan dengan menjelaskan tentang informasi produk yang akan dijual ke konsumen

5. Gudang

   Bagian gudang memiliki metode untuk memasukan dan mengeluarkan produk, agar yang pertama masuk nanti menjadi yang pertama keluar. Membuat surat jalan atau surat lainnya yang diperlukan untuk proses keluar masuk barang dari gudang.

6. Produksi

   Bagian yang melakukan proses produksi dengan mengoperasikan peralatan produksi dan pemeliharaan mesin produksi serta memeriksa produk apakah sudah sesuai standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.

7. Packing

   Setelah selesai produksi, maka produk akan dikemas untuk persiapan dikirim ke konsumen agar tetap aman selama proses pengiriman dan tiba di tujuan dalam kondisi yang baik atau tidak rusak

8. Distribusi

   Proses menyalurkan produk dari produsen kepada konsumen dan memperluas pasar dengan melakukan penyebaran produk karena semakin banyak produk dijual maka permintaan produk akan meningkat.

C. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang berupa laporan-laporan secara tertulis dan menggunakan teknik analisis SPSS 25. Dalam hal ini peneliti menggunakan dua macam jenis data tersebut :

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang didapatkan dari sumbernya secara langsung tanpa melalui perantara sehingga data yang didapatkan berupa data mentah. Dalam penelitian ini data primer yang didapat adalah data mengenai struktur perusahaan dan sejarah perusahaan. Sumber data primer diperoleh dari pengamatan secara langsung di PD. Usaha Food, melakukan wawancara dengan manajer perusahaan, dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PD. Usaha Food

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Dengan kata lain, peneliti tidak langsung mengambil data sendiri ke lapangan melainkan dari pihak lain yang telah mengumpulkan data yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian tersebut yang berisi catatan atau laporan historis data. Bisa melalui buku-buku, bukti penelitian sebelumnya ataupun sebuah artikel yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Nurdiyah Ayuningsih & Andy (2022) menyatakan populasi adalah

> "Wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PD. Usaha Food berjumlah 80 karyawan.

2. Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:80) mengatakan bahwa:

> "Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang bagi semua anggota populasi di perusahaan untuk dipilih menjadi anggota sampel".

Menurut Wildo Wenno (2018:50) menyatakan bahwa:

> "Pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh karena populasi yang tidak terlalu banyak sehingga populasi dapat digunakan semuanya untuk menjadi sampel penelitian."

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden, artinya peneliti akan meneliti sebanyak 80 orang yang merupakan total dari karyawan yang bekerja di PD. Usaha Food.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:224) "Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data". Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak bisa mendapatkan data yang relevan dan memenuhi standar data yang ditetapkan.

Dalam penelitian yang di lakukan oleh peneliti, metode yang di gunakan dalam pengumpulan data primer dan sekunder adalah sebagai berikut :

1. Metode Kuesioner

   Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam kuesioner ini peneliti juga harus mengukur validitas dan reliabilitas. Validitas adalah ketepatan dari suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, sedangkan reliabilitas adalah seberapa tingkat kepercayaan terhadap hasil penelitian. Dalam penelitian yang di lakukan, data tersebut diukur dengan menggunakan skala likert yang mudah dipakai untuk penelitian yang terfokus pada responden dan objek yang diteliti. Jawaban dari responden berupa 5 pilihan yaitu :

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Studi Pustaka

   Studi pustaka yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dan membaca jurnal, buku referensi, dan sumber lainnya berkaitan dengan materi yang akan diteliti untuk melengkapi informasi yang dibutuhkan.

3. Riset Internet (*Online Research*)

   Peneliti berusaha mencari informasi dan data tambahan dari situs web yang berhubungan dengan penelitian

4. Pengamatan (*Observasi*)

   Pengamatan secara langsung dilakukan untuk menguji objektivitas data yang diperoleh dengan mencatat secara rinci apa yang telah diamati.

5. Wawancara (*Interview*)

   Wawancara merupakan Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga unutk mendapatkan informasi yang lebih mendalam dari responden.

F. Operasional Variabel Penelitian

Menurut I made Indra P., & Ika Cahyaningrum (2019) dalam bukunya yang berjudul "Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian" mengatakan bahwa:

"Variabel Penelitian adalah sifat atau nilai dari orang atau objek yang memiliki variasi tertentu yang di tetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian di gunakan sebagai kesimpulan."

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan. Variabel tersebut dibedakan menjadi dua bagian yaitu :

1. Variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi (*independent*) yang meliputi Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.
2. Variabel terikat atau variabel yang di pengaruhi (*dependent*) seperti Produktivitas Karyawan. Operasional variabel dalam penelitian ini, akan dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel III.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	a. Lingkungan Kerja Fisik	1. Penerangan atau pencahayaan 2. Suhu di dalam ruangan 3. Sirkulasi udara di tempat kerja 4. Kebisingan atau polusi suara 5. Keamanan di tempat kerja 6. Suasana kerja yang nyaman 7. Kelancaran dalam komunikasi	Likert
	b. Lingkungan Kerja Non-Fisik	8. Hubungan antar rekan kerja 9. Hubungan dengan atasan 10. Perhatian dan dukungan atasan	

Sumber : Penelitian Sumber Daya Manusia (Surajiyo et al., 2020,71)			
Motivasi Kerja (X2)	a. Faktor Ekstrinsik b. Faktor Intrinsik	1. Apresiasi dari atasan 2. Prestasi kerja 3. Jenjang karier 4. Tanggung jawab 5. Kepuasan kerja 6. Pengakuan dari orang lain 7. Pemberian penghargaan 8. Motivasi dalam diri karyawan 9. Dukungan dari perusahaan 10. Kebijakan dan target kerja	Likert
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Mulyadi 2016 : 96)			
Disiplin Kerja (X3)	Faktor Disiplin Kerja Indikator Disiplin Kerja	1. Kehadiran kerja atau absensi 2. Ketepatan dan kecepatan waktu 3. Tujuan dan kemampuan 4. Keteladanan pimpinan 5. Balas jasa 6. Keadilan 7. Pengawasan melekat 8. Ketegasan pimpinan 9. Sanksi hukuman. 10. Taat terhadap peraturan	Likert
Sumber : Buku Praktis Mengembangkan SDM, Hartatik (2018 : 200).			

Produktivitas Karyawan (Y)	Faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan	1. Pengetahuan (*Knowledge*) 2. Keterampilan (*Skill*) 3. Kemampuan (*Abilities)* 4. Sikap (*Attitude*) 5. Kebiasaan (*Behavior*) 6. Semangat kerja 7. Loyalitas kerja 8. Mutu atau kualitas kerja 9. Efisiensi dan efektivitas 10. Pengambilan keputusan	Likert
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Sulistiyani, 2018)			

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Pulspasari Helny & Welni Pulspita (2022:66) mengemukakan:

> "Uji validitas merupakan hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti."

Alat ukur dalam penelitian ini adalah kuesioner. Sebuah kuesioner yang valid jika setiap pertanyaan di dalamnya mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Maka penulis perlu mengukur valid atau tidaknya kusioner dengan rumus sebagai berikut :

$$\mathbf{r} = \frac{\mathbf{n}(\sum \mathbf{XY}) - (\sum \mathbf{X} \sum \mathbf{Y})}{\sqrt{\mathbf{n} \sum \mathbf{X^2} - (\sum \mathbf{X})^2 - (\mathbf{n} \sum \mathbf{Y^2} - (\sum \mathbf{Y})^2)}}$$

Keterangan :

r = Keoefisien Korelasi

X = Nilai dari item

Y = Nilai dari total item

n = Jumlah sampel

∑X = Jumlah skor dalam variabel X

∑Y = Jumlah skor dalam variabel Y

∑X2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor X

∑Y2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

∑XY = Jumlah skor perkalian X dan Y

Uji Validitas di lakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk taraf signifikansi sebesar 5% (α = 0.05) dengan *degree of freedom* (df) = n-2. Penentuan valid atau tidak validnya suatu instrumen dapat di tentukan sebagai berikut:

1. Jika r hitung positif, dan r hitung > r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung tidak positif, dan r hitung < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
3. Jika r hitung > r tabel, tapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, maka alat semakin tepat sasaran, atau menunjukan relevansi dari apa yang seharusnya diukur. Suatu tes dapat dikatakan validitas tinggi apabila hasil tes tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya tes atau penelitian tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) mengatakan bahwa:

> "Uji reliabilitas sebenarnya sebuah alat yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk".

Uji reliabilitas berkenaan dengan konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal dimana jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu.

Untuk mengukur reliabilitas data dalam penelitian ini, dengan menggunakan rumus:

$$\mathbf{r = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma \frac{2}{b}}{\sigma \frac{2}{t}}\right)}$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir

$\sigma \frac{2}{t}$ = Varian total

$\sum \sigma \frac{2}{b}$ = Jumlah varian butir

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik di gunakan penulis untuk mengetahui uji prasyarat yang di lakukan sebelum melakukan analisis, dan juga untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedistisitas pada model regresi. Uji tersebut harus terpenuhi dalam uji asumsi klasik untuk diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak berprasangka dan pengujiannya dapat dipercaya. Untuk itu penjelasan mengenai uji tersebut adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi variabel *dependent* dan variabel *independent* mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal, sehingga layak digunakan pengujian secara statistik. Uji normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* yang terdapat pada SPSS 25 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.05%. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas yaitu :

1. Jika nilai *absolute* (D) > 0.05 atau nilai *Sig*, data berdistribusi normal.
2. Jika nilai *absolute* (D) < 0.05 atau nilai *Sig*, maka data tidak berdistribusi normal Pengolahan data tersebut di lakukan untuk menjawab tujuan-tujuan penelitian sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang akan mengarah pada pembuatan saran.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan menguji apakah model regresi adanya kolerasi antar variabel bebas (*independent*). Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antara variabel *independent*. Jika variabel bebas tesebut berkorelasi, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel *independent* sama dengan nol. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan adalah mengkorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing- masing variabel *independent*. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > nilai = 0.05, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2017:7)

Uji heteroskedastisitas di lakukan dengan melihat ada atau tidak adanya pola tertentu pada grafik, di mana pada sumbu X adalah prediksi variabel *dependent* dan sumbu Y adalah nilai residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang di standarisasi.

Dasar pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika terdapat pola tertentu, titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka model regresi memiliki ketidaksamaan varians atau telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi memiliki kesamaan varians atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Model Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variabel *independent* dan variabel *dependent* di gunakan analisis regresi di mana variabel *independent* yaitu lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan variabel *dependent* (Y) yaitu produktivitas karyawan. Model regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta 1 \,.\, X1 + \beta 2 \,.\, X2 + \beta 3 \,.\, X3 + \varepsilon}$$

Keterangan :

Y = Variabel *Dependent*

α = Nilai Konstanta

ε = Tingkat Kesalahan

X1, X2, X3 = Variabel *Independent*

β1, β2, β3 = Koefisien Regresi Variabel *Independent*

b. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi di gunakan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00. Semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat di artikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan bersifat negatif dan juga sebaliknya.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada regresi linear sering di artikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan menguadratkan koefisien korelasi (r). Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent*.

Rumus yang digunakan dalam mencari koefisien determinasi adalah

$$\mathbf{R^2 = r^2 \text{ x } 100\%}$$

Keterangan

R^2 = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

4. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji hipotesis t dipakai untuk mencari apakah korelasi r yang di dapat ada artinya atau tidak. Dan juga untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Oleh karena itu perlu diadakan pengujian hipotesis sebagai berikut:

Ho : $\beta = 0$, artinya tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y

Ha : $\beta > 0$, artinya ada hubungan positif antara variabel X dan variabel Y

Ha : $\beta < 0$, artinya ada hubungan negatif antara variabel X dan variabel Y

Ho : $\beta \neq 0$, artinya ada hubungan antara variabel X dan variabel Y

Setelah data di olah melalui program SPSS 25 maka langkah selanjutnya

1. Merumuskan hipotesis (merumuskan H0 dan Ha)
2. Menentukan nilai α (dalam penelitian ini ditentukan α = 0.05)
3. Membandingkan nilai signifikasi dengan nilai α
4. Menarik kesimpulan

Untuk menguji hipotesis nol (Ho) kriterianya adalah sebagai berikut:

1. nilai t hitung < nilai t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

   Jika probabilitas atau signifikansi dalam tabel koefisien regresi kurang dari α (0.05), maka H0 ditolak dan Ha tidak dapat ditolak
2. nilai t hitung > nilai t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

   Jika probabilitas atau signifikansi dalam tabel koefisien regresi lebih dari α (0.05), maka H0 tidak ditolak dan Ha ditolak

b. Uji F (Simultan)

Pada dasarnya Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau tidak.

Uji F di lakukan untuk melihat kemaknaan dari hasil model regresi tersebut. Apabila nilai Fhitung lebih besar daripada F_{tabel} atau tingkat signifikannya lebih kecil dari 5%, maka hal ini, menunjukkan bahwa Ho ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan dalam uji F adalah

1. Jika $F_{hitung} \leq$ nilai F_{tabel} maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y)
2. Jika $F_{hitung} \geq$ nilai F_{tabel} maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya pengaruh secara simultan antara variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y).