

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini ditandai dengan banyaknya perkembangan dan perubahan dalam segala kegiatan di sektor bisnis. Perubahan ini telah mengakibatkan gejolak dinamis pada institusi yang sudah memaksa banyak sekali jenis perusahaan maupun organisasi di seluruh dunia, baik pribadi maupun umum untuk melakukan pembaharuan visi, misi, strategi serta adaptasi yang selanjutnya dalam struktur, budaya perusahaan dan sistem. Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan semua kegiatan untuk mencapai suatu tujuan selalu memperlakukan manusia sebagai sumber daya manusia, karena sumber daya manusia mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus berkualitas dan memiliki tingkat efisiensi yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk mencapai kinerja kompetitif, perusahaan menggunakan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian penting dari perusahaan, karena sumber daya manusia memiliki dampak untuk mempengaruhi

sumber daya lain agar dapat dikelola sesuai fungsinya. Sumber daya manusia adalah faktor pendorong perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa Sumber Daya Manusia, faktor mesin, gedung, visi dan misi perusahaan tidak dapat diwujudkan. Pengembangan sumber daya manusia harus terus dilakukan, karena tidak seperti mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap saat, manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan, karena perubahan yang terjadi akan cukup mengarah pada berbagai jenis tantangan.

Setiap organisasi memiliki strategi khusus untuk mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya, manajemen harus menjaga keseimbangan antara tujuan, sasaran dan tindakan pemangku kepentingan yang saling bertentangan. Diperlukan juga peningkatan kerja agar dapat menggunakan potensi sumber daya manusia yaitu karyawan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dengan demikian semakin tingginya tingkat persaingan dalam dunia bisnis maka, untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus mampu mengembangkan dan mengelola sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia harus terus berkembang, karena tidak seperti mesin yang melakukan aktivitas yang sama setiap saat, manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan karena perubahan yang terjadi akan menimbulkan berbagai jenis tantangan dimasa yang akan datang. Sumber tujuan perusahaan dengan demikian dapat tercapai jika didukung oleh

sumber daya manusia yang menunjukkan produktivitas tenaga kerja yang tinggi.

Perusahaan akan selalu berusaha untuk menumbuhkan kinerja karyawan yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan mendukung karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan dan kompetensinya secara optimal. Mereka yang bekerja untuk sebuah perusahaan harus diperlakukan dengan cara terbaik, sehingga karyawan berkinerja baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Menurut *Hasibuan* hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sesuai dengan firman Allah dalam surah An- Nisaa' ayat 58, Allah menyatakan bahwa:

نِعْمًا اللَّهُ إِنَّ ۖ بِالْعَدْلِ تَحْكُمُوا أَنْ النَّاسِ بَيْنَ حَكْمَتُمْ وَإِذَا أَهْلَهَا إِلَى الْأَمْنِ تُؤَدُّوا أَنْ يَأْمُرَكُمْ اللَّهُ إِنَّ
بَصِيرًا سَمِيعًا كَانَ اللَّهُ إِنَّ ۖ بِهٖ يَعِظُكُمْ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sungguh Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berdampak untuk mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi diberikan sebagai upaya untuk tetap semangat

dalam bekerja bagi seseorang agar pekerjaannya dapat dilakukan secara optimal. Motivasi kerja juga faktor paling penting bagi seorang karyawan dalam bekerja. Pentingnya motivasi karena motivasi yang menyebabkan, mengalirkan dan menopang perilaku manusia, sehingga memiliki kemauan untuk bekerja keras dan semangat untuk mencapai hasil yang terbaik. Motivasi semakin penting karena perusahaan memberikan pekerjaan dengan karyawan mereka untuk dilakukan dengan baik dan dikombinasikan dengan tujuan yang diinginkan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang terampil serta cakap tetapi yang terpenting memiliki keinginan untuk bekerja keras dan berkinerja baik. Menurut Mc. Donald Duck, dorongan untuk menemukan perubahan energi dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya perasaan atau didahului oleh respon terhadap adanya tujuan. Sedangkan menurut Hamzah, motivasi diartikan sebagai kekuatan yang ada dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak.

Disiplin adalah sikap kemauan seseorang untuk menaati dan menghormati segala aturan normatif yang berlaku di sekitarnya menurut pendapat Amran. Pada dasarnya, setiap perusahaan atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai sikap psikologis seseorang atau sekelompok orang yang selalu ingin mengikuti atau melaksanakan segala aturan atau keputusan yang telah dibuat. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dipertahankan bahkan ditingkatkan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa

tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini dapat mendorong munculnya semangat kerja dan tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Maka setiap pemimpin selalu berusaha untuk mendisiplinkan bawahannya dengan baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Bagi perusahaan, disiplin kerja karyawan merupakan komponen penting untuk mencapai tujuan perusahaan, dan hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa kegiatan di perusahaan selalu menggunakan tenaga manusia maupun tenaga mesin.²

Lingkungan kerja meliputi lingkungan di mana karyawan itu bekerja. Lingkungan pekerjaan adalah tempat karyawan melakukan pekerjaannya setiap hari. Lingkungan kerja dikatakan baik atau cocok jika karyawan dapat melakukan aktivitas dengan sempurna, sehat, aman dan nyaman. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan seorang pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.³ Permana menunjukkan bahwa jenis lingkungan kerja secara umum terbagi menjadi dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja adalah segala keadaan dalam bentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung

² Hepiana Patmarina, Nuria Erisna dan Fransiska, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV . Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung*, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 3 No. 1 (Oktober, 2012), Hlm. 21-22.

³ Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*, Jurnal WIGA, Vol. 2 No. 1 (Maret, 2012), Hlm. 82

maupun tidak langsung sedangkan lingkungan kerja adalah segala keadaan yang terjadi dalam hubungannya dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, dengan bawahan maupun dengan bawahan menurut Permanenti. Lingkungan kerja memainkan peran penting terhadap kualitas serta hasil kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka kinerja mereka dapat terjamin dengan maksimal.

Selanjutnya merupakan kinerja karyawan yang merupakan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, kinerja perusahaan dapat menurun. Menurut Hasibuan, pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kinerja karyawan merupakan hasil pemikiran karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya dan dapat dilihat, diperhitungkan serta diperhitungkan. Namun dalam banyak kasus hasil pemikiran dan usaha tidak dapat dipertanggungjawabkan dan dilihat, seperti ide pemecahan masalah yang baru. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, pekerjaan dan komitmen organisasi. Selain itu, tingkat pengetahuan dan keterampilan juga dapat mempengaruhi. Kemampuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Keterampilan menjadi indikator pengetahuan

yang harus diberitahukan kepada semua karyawan agar menjadikan karyawan yang berkualitas serta dibutuhkan untuk mengembangkan perusahaan.

Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung merupakan konveksi pakaian dalam yang besar di Desa Moyoketen Kecamatan Boyolangun Kabupaten Tulungagung. Dengan memiliki banyak karyawan yang berasal dari lingkungan sekitar maupun dari luar desa. Dengan demikian Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung bisa dikatakan sebagai wadah bagi para warga sekitar untuk mencari nafkah. Menurut warga sekitar dengan dibuka usaha Konveksi Pratiwi ini banyak membantu warga untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Para warga yang bekerja di Konveksi Pratiwi bisa memilih juga untuk bekerja di tempat produksi maupun bekerja dirumah masing-masing. Hal ini dibuat perusahaan agar karyawan merasa nyaman saat bekerja dan bisa lebih fokus untuk memenuhi tanggung jawab kerja mereka. Perusahaan juga mempunyai target kerja yang terstruktur untuk para karyawannya. Hal ini terbukti dengan adanya target peningkatan produksinya. Adanya rencana target peningkatan produksi tersebut membuat Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulugagung harus lebih meningkatkan kinerja dari setiap karyawan dalam bekerja, hal ini dilakukan untuk dapat mencapai target yang diharapkan perusahaan. Perusahaan harus memastikan pengelolaan sumber daya manusia berjalan baik agar karyawan mampu memberikan kontribusi terbaik sesuai potensinya. Besarnya perhatian perusahaan terhadap kinerja karyawan

membuat perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan.

Kajian penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada Konveksi Pratiwi. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung. Alamat dari Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung adalah di Desa Moyoketen, Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung. Dengan memiliki karyawan sebanyak 60 orang. Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung merupakan usaha *Home Industry* yang bergerak dibidang pembuatan pakaian dalam. Dalam produksinya perusahaan memerlukan bahan utama yaitu berupa sebuah kain dan benang. Untuk proses pembuatannya, bahan kain dijahit dengan mesin jahit hingga menjadi suatu produk berupa pakaian dalam. Dalam penjualannya biasanya pembeli datang ketempat produksi dan juga pemilik memasarkan produknya lewat pasar-pasar yang ada di Kabupaten Tulungagung, Nganjuk, Sidoarjo, Jember. Dengan memiliki pelanggan yang cukup banyak menjadikan Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung memiliki omset yang cukup lumayan banyak. Bisa diperkirakan lebih dari 60 juta setiap tahunnya. Oleh karena itu pemilik Konveksi Pratiwi sebisa mungkin harus memotivasi para karyawannya, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja bagi karyawannya serta kondisi lingkungan kerja karena sangat mempengaruhi perilaku dan kebiasaan para karyawan

yang ada. Oleh karena itu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja harus saling berkesinambungan satu dengan lainnya. Kesenambungan ini tercipta agar meningkatkan kinerja para karyawan Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung.

Dengan penjabaran fenomena diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk para karyawannya. Para karyawan harus bisa dan mampu mempertahankan serta lebih meningkatkan kemampuan sehingga pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dapat meningkat yang tentunya berimplikasi terhadap tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Hal ini juga harus diimbangi dari sisi perusahaan itu sendiri. Sebab tanpa adanya sikap atau tindakan dari perusahaan dan karyawan, maka tidak akan ada keberhasilannya yang akan dicapai. Maka dari itu peneliti ingin meneliti apakah ada **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung”** sehingga dapat menjadi sarana ilmu bagi karyawan lainnya dalam bekerja. Dan semoga hasil penelitian ini bisa bermanfaat untuk masyarakat yang hendak ingin memulai maupun menjalankan usahanya agar dapat memiliki karyawan yang berkompeten dan mampu menjadi contoh bagi yang lainnya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan yang sudah diuraikan dalam latar belakang diatas, peneliti mengangkat masalah tentang Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang memungkinkan masih memiliki beberapa masalah terkait dengan kinerja karyawan yang berhubungan dengan tercapainya tujuan usaha industri Konveksi Pratiwi dan agar terus berkebang lebih pesat lagi.

Penelitian ini hanya berfokus terhadap masalah-masalah pokok pembahasan agar tidak terlalu luas dan menyimpang, maka peneliti hanya mengkaji tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti hanya fokus sebagai berikut:

1. Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang harus dilakukan oleh karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan semaksimal mungkin. Untuk mencapai tujuan tersebut pemilik perusahaan harus dapat memberikan motivasi kerja yang tepat terhadap karyawannya. Akan tetapi, banyak karyawan yang masih kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dan menyebabkan tidak maksimal dalam bekerja. Dengan demikian penting untuk melakukan penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di Konveksi Pratiwi Tulungagung.
2. Disiplin kerja adalah usaha untuk mencegah agar tidak terjadinya pelanggaran peraturan terhadap ketentuan-ketentuan yang telah disetujui bersama dalam menjalankan tugasnya. Karyawan dituntut harus mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Akan tetapi jika karyawan tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan tersebut maka perusahaan akan banyak

dirugikan karena tidak memiliki karyawan yang kompeten. Dengan semakin disiplinnya karyawan maka perusahaan akan semakin diuntungkan karena memiliki kinerja karyawan yang baik. Dengan demikian penting untuk melakukan penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di Konveksi Pratiwi Tulungagung.

3. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam melakukan pekerjaan. Karyawan harus sebisa mungkin menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bersih. Akan tetapi bila lingkungan kerja tidak sehat akan membuat karyawan merasa tidak betah serta tidak nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu baik karyawan maupun perusahaan harus saling membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Dengan demikian penting untuk melakukan penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di Konveksi Pratiwi Tulungagung.
4. Motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dilakukan seseorang agar mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal. Disiplin kerja adalah hal utama yang wajib dilakukan oleh seorang karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan dalam bekerja. Akan tetapi lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung. Karyawan lebih memperhatikan motivasi kerja dan lingkungan kerja di Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung. Karena adanya kesenjangan ini maka dari itu perlu dilakukan penelitian.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada permasalahan latar belakang diatas, maka dapat diambil fokus penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung.

4. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan penelitian ini, hasil yang akan dicapai diharapkan dapat membawa manfaat yang baik, antara lain sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi serta menambah kekayaan literatur penelitian sebelumnya. Selain itu juga diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung.

2. Secara Praktis

Dalam penelitian ini diharapkan mampu untuk dijadikan sebagai sebuah pedoman bagi:

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan serta pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung.

b. Bagi Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Semoga penelitian ini bisa dijadikan sebuah bahan pertimbangan mengenai pengambilan kebijaksanaan yang lebih baik dimasa mendatang, terutama untuk memberikan tambahan informasi dan masukan serta menyampaikan saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi FEBI Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

c. Bagi Konveksi Pratiwi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan evaluasi untuk: karyawan, khususnya karyawan pada Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung sehingga dapat memberikan kinerja yang baik dan berkualitas serta mampu memberikan hasil yang maksimal bagi Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung.

d. Bagi Pihak Lain

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bahan bacaan serta menambah wawasan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Dengan batasan penelitian berfungsi untuk menghindari terlalu meluasnya masalah penelitian yang di bahas di dalamnya, maka dengan ini peneliti mempunyai batasan dalam penentuan variabel, yaitu variabel bebas meliputi: motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung. Sedangkan obyek di dalam penelitian ini hanya terbatas pada satu Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) di Tulungagung yaitu Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung yang merupakan salah satu tempat usaha yang memproduksi dan menjual aneka pakaian dalam mulai anak-anak sampai dewasa.

2. Keterbatasan Penelitian

- a. Menggunakan metode pengumpulan data yaitu metode kuensioner.
- b. Agar pembahasan yang tersusun jelas dan terarah, maka peneliti membatasi penelitian yaitu berfokus pada “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Konveksi Pratiwi Moyoketen Tulungagung”.

G. Penegasan Istilah

Berdasarkan variabel yang ada dalam penelitian ini, peneliti memberikan penjelasan untuk menghindari salah paham dalam menginterpretasikan istilah-istilah yang dimaksud oleh peneliti. Adapun diantaranya sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X_1)

Menurut *Malthis*, motivasi adalah sebuah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.⁴

2. Disiplin Kerja (X_2)

Menurut *Prajudi Atmosudirjo* dan *I.G.Wursanto* “Disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu

⁴ Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 13 No. 1 (1, Agustus, 2014), Hlm. 3.

segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai.⁵

3. Lingkungan Kerja (X₃)

Menurut *Tyssen* lingkungan kerja merupakan sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya yang mempunyai dampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan.⁶

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi.⁷ *Stoner* berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Ini merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu yang tersedia.⁸

⁵ Helpiana Patmarina dan Nuria Erisna, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung*, Vol. 3 No. 1 (Oktober, 2012), Hlm. 22.

⁶ Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*, Jurnal WIGA, Vol. 2 No. 1 (Maret, 2012), Hlm. 82.

⁷ Suprihati, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen", Jurnal Paradigma, Vol. 12 No. 01 (Februari-Juli, 2014), Hlm. 95.

⁸ Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum dan Erni T. Sule, *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia, Vol. 2 No. 1 (2019), Hlm. 69

H. Sistematika Penulisan

Penulisan laporan dan pembahasan peneliti membuat dalam bentuk skripsi dengan sistematika penulisan dijelaskan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, mengenalkan permasalahan, tujuan dari penelitian, kegunaan dari penelitian, ruang lingkup, keterbatasan penelitian dan definisi operasional. Pembahasan yang terdapat dalam pendahuluan menjelaskan terkait suatu hal yang melatar belakangi suatu permasalahan untuk diteliti.

BAB II Landasan Teori

Bab ini menjelaskan tentang kajian teori yang dijadikan kontributif peneliti untuk melaksanakan penelitiannya. Antara lain landasan teori , riset terdahulu yang membahas perihal yang sama, kerangka konseptual yang digunakan untuk menceritakan alur penelitian, dan hipotesis sementara. Pembahasan yang terdapat dalam landasan teori membahas tentang penjelasan-penjelasan mengenai variabel penelitian secara teori yang dijelaskan dalam kerangka teori.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampling dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, dan analisis data. Pembahasan yang terdapat dalam metode penelitian membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan.

BAB IV Hasil Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang uraian data yang dijelaskan di topic yang sesuai permasalahan dan mendeskripsikan informasi lainnya yang dikumpulkan oleh peneliti dengan prosedur pengumpulan data yang sudah ditentukan.

BAB V Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang keterkaitan antar teori yang ditemukan terhadap teori sebelumnya serta interpretasi dan penjelasan dari temuan teori yang sesuai di lapangan.

BAB VI Penutup

Bab ini menjelaskan tentang dengan membuat dan menganalisis kesimpulan pada penelitian ini setelah mengkaji data dan mendapatkan hasil dari penelitian, dan membuat saran yang membangun dari berbagai pihak.