

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT MANGGALA SARANA UTAMA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: WILSON GOZALIE

NIM: 115190330

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2023

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT MANGGALA SARANA UTAMA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: WILSON GOZALIE

NIM: 115190330

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2023

HALAMAN BEBAS PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Wilson Gozalie
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190330
Program Studi : S1 Manajemen



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 18 Desember 2023



Wilson Gozalie

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Wilson Gozalie
NIM : 115190330
PROGRAM/JURUSAN : S1/Manajemen
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT MANGGALA SARANA
UTAMA

Jakarta, 18 Desember 2023

Pembimbing,



(Edalmen S.E., M.M.)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : WILSON GOZALIE
NIM : 115190330
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT MANGGALA SARANA UTAMA.

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal .. Januari 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. ...
2. ...
3. ...

Jakarta, 2024

Pembimbing,

(Edalmen, S.E., M.M)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) *WILSON GOZALIE (115190330)*

(B) *THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION, AND
WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.
MANGGALA SARANA UTAMA*

(C) *79 pages, 2023, 17 tables, 6 pictures*

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) *The purpose of this study is to determine the influence of work discipline, work motivation, and work environment on the performance of employee at PT. Manggala Sarana Utama. The sample in this research was 53 employees. This research used non-probability sampling with descriptive quantitative methods. The data in this research were collected by distributing of likert scale questionnaires with 5 indicators and using the interview method. The data analysis uses two calculation models, that is Outer Model (Validity Test and Reliability Test) and inner Model (Coefficient of Determination test, Effect Size Test, and Hypothesis Test). The result of this study show that work discipline, work motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance.*

(F) *Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Work Environment,
Employee Performance*

(G) *43 References (2016-2022)*

(H) *EDALMEN S.E., M.M.*

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) *WILSON GOZALIE (115190330)*

(B) *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANGGALA SARANA UTAMA*

(C) *79 HALAMAN, 2023, 17 TABEL, 6 GAMBAR*

(D) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*

(E) *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Manggala Sarana Utama. Sampel dalam penelitian ini adalah 53 karyawan. Penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan metode kuantitatif deskriptif. Data dalam penelitian dikumpulkan dengan cara penyebaran kuesioner skala likert dengan 5 indikator skala serta menggunakan metode wawancara. Analisis datanya menggunakan dua model perhitungan yaitu Outer Model (uji validitas dan uji reliabilitas) dan Inner Model (uji Coefficient of determination, uji effect size, dan uji hipotesis). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

(F) *Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

(G) *43 Daftar Pustaka (2016-2022)*

(H) *EDALMEN, S.E., M.M.*

HALAMAN MOTTO

*”Jika ujung panahnya runcing, dan anak panahnya melaju cepat,
Ia akan dapat menembus debu betapapun tebalnya”*

- *Bob Dylan*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tugas akhir ini saya persembahkan kepada

Kedua orang tua saya, seluruh anggota keluarga, dosen pembimbing, sahabat seperjuangan saya, diri saya sendiri serta seluruh pengajar/ penguji yang terhormat yang telah membimbing dan membangun saya menjadi pribadi yang lebih baik sejak awal saya sekolah sampai dengan perguruan tinggi, serta telah memberikan dukungan dan motivasi kepada saya agar dapat sukses.

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang telah membimbing penulis dalam melaksanakan kegiatan ini serta dapat menyelesaikan penelitian ini sebagai tugas akhir yang menjadi syarat untuk mendapatkan gelar Strata 1 Manajemen Universitas Tarumanegara. Skripsi ini hanya dapat selesai atas dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada seluruh individu dan pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam membantu peneliti melaksanakan penelitian ini. Ucapan terimakasih dan syukur peneliti hantarkan kepada mereka, yaitu:

1. Bapak Edalmen S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr., Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Para dosen dan staf pengajar Universitas Tarumanagara, yang telah membimbing dan mendidik penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Para staf administrasi dan staf perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah memberikan pelayanan kepada penulis.
6. Keluarga penulis yang tanpa henti memberikan dukungan dan doa serta selalu berusaha untuk membantu penulis dengan cara apapun, termasuk memberikan ruang dan waktu yang dibutuhkan
7. Sahabat-sahabat yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, mulai dari bantuan emosional, bantuan informasi, dan bantuan perlengkapan untuk menunjang penelitian ini.

8. Teman-teman seperjuangan kuliah yang sudah membantu motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Tujuan dari penelitian ini dimana penulis berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan wawasan dan informasi kepada pihak lain. Pada akhir kata penulis mengucapkan sekian dan terimakasih.

Jakarta, 18 Desember 2023

Penulis,

(Wilson Gozalie)

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	I
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	II
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	III
ABSTRACT	V
ABSTRAK	VI
HALAMAN MOTTO	VII
<i>"JIKA UJUNG PANAHNYA RUNCING, DAN ANAK PANAHNYA MELAJU CEPAT,</i>	VII
<i>IA AKAN DAPAT MENEMBUS DEBU BETAPAPUN TEBALNYA"</i>	VII
DAFTAR ISI.....	X
DAFTAR TABEL	XV
DAFTAR GAMBAR.....	XVI
BAB I PENDAHULUAN.....	2
TABEL 1. 1	7
1. IDENTIFIKASI MASALAH.....	8
2. BATASAN MASALAH.....	9
3. RUMUSAN MASALAH.....	9
B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	9

2. MANFAAT	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
1. KINERJA KARYAWAN	12
2. DISIPLIN KERJA	16
5. MOTIVASI.....	20
6. LINGKUNGAN KERJA.....	22
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	25
2. DISIPLIN KERJA	26
3. MOTIVASI KERJA	27
4. LINGKUNGAN KERJA.....	28
C. KAITAN ANTARA VARIABEL.....	28
2. KAITAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN	29
3. KAITAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN	30
D. PENELITIAN TERDAHULU	31
TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU	31
E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	35
GAMBAR 2.1 MODEL PENELITIAN.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
B. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN.....	38

2. SAMPEL.....	38
C. METODE PENGUMPULAN DATA	39
2. STUDI PUSTAKA	39
D. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN.....	39
TABEL 3.1	40
TABEL 3.2 SKALA LIKERT	42
1. OUTER MODEL	42
B. UJI RELIABILITAS	43
1. Cronbach's Alpha	43
2. Composite Reliability.	44
3. INNER MODEL	44
C. UJI HIPOTESIS.....	45
BAB IV	46
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN.....	46
GAMBAR 4. 1.....	46
GAMBAR 4. 2.....	47
GAMBAR 4. 3 DIAGRAM USIA RESPONDEN.....	48
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	48
1. DISIPLIN KERJA	49
TABEL 4. 1	49

2. MOTIVASI KERJA	50
TABEL 4. 2	50
3. LINGKUNGAN KERJA	51
TABEL 4. 3	51
4. KINERJA KARYAWAN	52
TABEL 4. 4	52
C. HASIL UJI ASUMSI ANALISIS DATA	53
1. UJI VALIDASI	53
TABEL 4. 5	55
TABEL 4. 6	56
B. VALIDITAS DISKRIMINAN	57
TABEL 4. 7	57
2. UJI RELIABILITAS	58
a. <i>Cronbach's Alpha</i>	58
TABEL 4. 8	58
b. <i>Composite Reliability</i>	59
TABEL 4. 9	59
D. HASIL ANALISIS DATA	60
TABEL 4. 10 TABEL HIPOTESIS	62
TABEL 4. 11	62

1. HASIL UJI PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	62
2. HASIL UJI PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	63
3. HASIL UJI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	63
E. EVALUASI MODEL KONSTRUKSI	63
1. Coefficient Of Determination (R^2)	63
TABEL 4. 12	64
2. Effect Size (f-square)	64
TABEL 4. 13	64
F. PEMBAHASAN	65
2. PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	65
3. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	66
BAB V PENUTUP	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	73
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	78
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	79

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Tabel Kategori Penilaian Karyawan PT Manggala Sarana Utama 2023..	7
Table 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Table 3.1 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	40
Tabel 3.2 Skala Likert.....	42
Tabel 4.1 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Disiplin Kerja.....	49
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Motivasi Kerja.....	50
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 4.5 Hasil Nilai Outer Loadings.....	55
Table 4.6 Tabel Nilai Average Variance Extracted (AVE).....	56
Table 4.7 Tabel Nilai Cross Loadings.....	57
Table 4.8 Tabel Hasil Nilai Cronbach's Alpha.....	58
Table 4.9 Tabel Hasil Nilai Composite Reliability.....	59
Table 4.10 Tabel Hipotesis.....	62
Table 4.11 Analisis Bootstrapping Variabel Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
Table 4.12 Hasil Analisis Coefficient Of Determination (R-Square)	64
Tabel 4.13 Hasil Analisis Effect Size (F-Square).....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	36
Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin Responden.....	46
Gambar 4.2 Diagram Posisi Pekerjaan Responden.....	47
Gambar 4.3 Diagram Usia Responden.....	48
Gambar 4.4 Hasil Outer Loadings.....	54
Gambar 4.5 Hasil Uji Bootstrapping.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberlanjutan suatu korporasi sangat dipengaruhi oleh aset perusahaan yakni karyawan yang terlibat di dalamnya. Aset perusahaan yakni karyawan lebih dari sekedar faktor produksi karena mempunyai bakat, tenaga, keterampilan, dan pengetahuan. Keunggulan yang dimiliki oleh karyawan sebagai aset perusahaan dapat dipakai memobilisasi sumber daya lainnya guna mencapai tujuan korporasi secara efektif dan efisien. Era globalisasi ditandai adanya perubahan yang dapat dikatakan sangat cepat, mengakibatkan suatu organisasi atau korporasi diharapkan guna membuat penyesuaian-penyesuaian pada semua segi pada organisasi atau korporasi tersebut. Era globalisasi juga mengacu pada penyebaran teknologi lintas batas dan di seluruh dunia. Ini termasuk penyebaran ilmu pengetahuan teknologi dan barang-barang teknologi di seluruh dunia yang dipakai oleh karyawan sebagai aset perusahaan. Peradaban yang sudah semakin maju membutuhkan karyawan atau pegawai yang kompeten dan juga mempunyai semangat dan rasa kedisiplinan yang tinggi ketika menjalankan peran serta fungsinya pada membuat pekerjaan di suatu organisasi atau korporasi. Sehingga kemajuan sebuah korporasi dapat dicapai melalui karyawan perusahaan dan bantuan teknologi yang dimiliki korporasi. Mengacu pada Aniasari & Wulansari (2021) keberhasilan suatu lembaga atau organisasi sangat bergantung pada aktivitas karyawan korporasi atau perusahaan yang dijalankan pada lembaga tertentu. Mengacu pada pernyataan Firdaus *et al.* (2019) karyawan korporasi dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus memanfaatkan karyawan korporasi secara lebih efektif dan efisien guna kecenderungan pada peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja yang baik ialah salah satu hal yang penting dimiliki oleh seorang karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh Disiplin kerja,

Motivasi kerja dan Lingkungan kerja. Karyawan dengan tingkat Disiplin kerja yang tinggi dianggap mampu membangun kinerja yang baik, dan menghasilkan produktivitas yang baik. Adanya disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang baik maka diharapkan suatu organisasi atau korporasi dapat mencapai tujuan. Mengacu pada Sutrisno (2019) kinerja karyawan ialah hasil kerja karyawan yang dilihat melalui aspek kuantitas, waktu kerja, kualitas, dan kerja sama guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh suatu korporasi. Demikian kinerja ialah kualitas dan kuantitas *output* dari pekerjaan karyawan.

Disiplin kerja ialah salah satu bidang di mana upaya dapat dibuat guna meningkatkan kinerja karyawan. Mempertahankan disiplin ialah komponen utama dan terpenting ketika membuat tugas sehari-hari. Pekerja yang disiplin akan tetap menjalankan tugasnya sesuai aturan. Budaya tempat kerja dan disposisi karyawan hanyalah dua dari sekian banyak variabel yang berpengaruh pada disiplin. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan pada peraturan dan ketetapan yang ada pada organisasi. Disiplin ialah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi. Disiplin dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya ialah disiplin preventif ialah cara manajemen guna menciptakan iklim organisasi yang kondusif guna meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin positif ialah pembinaan mental karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum karyawan diberi sanksi atau diberhentikan. Mengacu pada Jepry & Mardika (2020) Disiplin ialah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan guna mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Mengacu pada Onsardi & Putri (2020) menyatakan “Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Disiplin kerja ialah salah satu aspek yang memainkan peran penting pada meningkatkan kinerja karyawan. Perihal meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung tercapainya kinerja yang maksimal maka diperlukan motivasi. Motivasi bekerja sangatlah penting pada tinggi atau rendahnya produktivitas di suatu organisasi. Tanpa

adanya motivasi dari karyawan guna bekerjasama demi kepentingan suatu korporasi maka tujuan yang sudah ditetapkan tidak dapat tercapai. Sebaliknya, bila terdapat adanya motivasi tinggi para pegawai, maka ini menjadikan jaminan atas keberhasilan suatu instansi/organisasi pada mencapai tujuannya. Perihal hal ini semakin baik motivasi maka akan semakin baik kinerja dari seorang pegawai. Mengacu pada Ela (2018) memiliki karyawan korporasi yang efektif mendorong manajer dan eksekutif guna menemukan cara yang semaksimal mungkin bisa memotivasi seluruh elemen yang terlibat pada lingkungan bisnis dimana tujuan dan target yang diharapkan korporasi bisa dicapai. Perihal kaitan ini motivasi ialah pendorong seseorang berbuat, bertindak, dan bertindak. Mengacu pada Forson *et al.* (2021) motivasi didefinisikan yakni tindakan menggerakkan orang yang dipicu oleh pemberian sejumlah insentif demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Perihal hal ini, penyesuaian diri dari lingkungan kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada pada sekitar para pekerja yang bisa berpengaruh pada diri pekerja tersebut pada melaksanakan tugas yang diberikan atau yang menjadi tanggung jawabnya. Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktorialah yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun. Mengacu pada Firdaus *et al.* (2019) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana apabila lingkungan kerja korporasi baik, maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Lingkungan kerja sering kali tidak menjadi prioritas utama pada sebuah korporasi, namun lingkungan kerja ialah hal penting guna diperhatikan oleh korporasi karena lingkungan kerja ialah lingkungan dimana setiap karyawan korporasi bekerja dan bersosialisasi. Mengacu pada Ekowati

(2020) Lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori: lingkungan global, yang mungkin juga ialah lingkungan kerja yang berdampak pada kesejahteraan manusia, dan lingkungan yang terkait langsung atas pekerja dan perantara. Hubungan antara pegawai dengan atasan, rekan kerja, atasan, dan bawahan ialah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan sekitar lingkungan kerja, maupun lingkungan kerja sebenarnya, dibangun secara fisik. Produktivitas pekerja mungkin dipengaruhi oleh ruang kerja fisik. Selain itu dibagi menjadi dua kategori ialah dua jenis lingkungan kerja fisik: lingkungan yang terkait secara langsung dan tidak langsung. Contoh lingkungan fisik yang secara berhubungan langsung ialah mesin photocopy, meja, alat kerja, kursi, dan yang lainnya. Sedangkan, lingkungan kerja fisik yang dikatakan tidak berhubungan secara langsung atau membutuhkan perantara ialah suhu udara, kelembaban lingkungan, pencahayaan di ruangan, sirkulasi udara, aroma di ruangan, dan yang lain.

PT. Manggala Sarana Utama ialah korporasi yang bergerak di bidang penyediaan jasa ketenagakerjaan. Aktivitas korporasi PT Manggala Sarana Utama mencakup *labour supply*.

PT. Manggala Sarana Utama didirikan pada 29 Maret 2011, yang beralamat kantor di Jl. Ciwedus-Gagunung, Kelurahan Ciwedus, Kecamatan Cilegon, Kota Cilegon, Banten. 42418, korporasi ini dibawah pimpinan Dari Setyowati selaku Direktur Utama hingga saat ini.

Sebuah korporasi dituntut benar-benar memperhatikan kedisiplinan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja karyawannya guna mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Kurangnya Kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang dianggap tidak mendukung dapat berpengaruh pada kinerja beberapa karyawan pada korporasi. Adanya target korporasi membuat karyawan korporasi diharuskan guna bekerja secara maksimal. Adapun korporasi dituntut guna mengatur karyawan supaya disiplin, memberikan motivasi dan lingkungan kerja karyawan dan mendorong mereka supaya lebih produktif.

Mengacu pada hasil wawancara yang dibuat secara langsung oleh peneliti di kantor korporasi pada saat *pre-research* dari Nanang yaitu Kepala Divisi SDM PT. Manggala Sarana Utama diperoleh keterangan ada sebagian karyawan yang bekerja kurang disiplin, beberapa karyawan masih tidak memperhatikan aturan kehadiran, keterlambatan dan jam kerja. kurangnya kinerja yang dimiliki sebagian karyawan korporasi dipengaruhi oleh kedisiplinan masing-masing karyawan, perbedaan motivasi dan lingkungan kerja yang dianggap tidak mendukung oleh sebagian karyawan. Mengacu pada Nanang, disiplin kerja yang rendah berpengaruh pada kinerja karyawan korporasi pada menyelesaikan penyusunan laporan mingguan, dan bulanan korporasi sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Hal ini menyebabkan evaluasi kinerja karyawan, dan solusi bagi kendala yang dihadapi karyawan ketika bekerja yakni langkah motivasi kerja pada karyawan juga menjadi terhambat guna diselesaikan. Permasalahan yang dirasakan oleh beberapa karyawan ketika bekerja yaitu adanya senioritas pada beberapa karyawan sehingga menimbulkan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Korporasi memberikan motivasi secara lisan yang bersifat garis besar serta tidak terperinci guna membuat pekerjaan juga menimbulkan rasa malas dan santai bagi karyawan ketika bekerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan korporasi menurun dan berpengaruh pada kinerja karyawan mulai dari proses perekrutan, seleksi, penyaluran dan jumlah tenaga kerja outsourcing hingga output tenaga kerja outsourcing yang disalurkan menjadi tidak maksimal.

Tabel 1. 1
Tabel Kategori Penilaian Karyawan PT Manggala Sarana Utama 2023

Periode 2023	Kategori Penilaian Karyawan PT Manggala Sarana Utama						Jumlah Karyawan yang Bekerja
	Baik Sekali (85 s/d 100)	Baik (70 s/d 84)	Cukup (55 s/d 69)	Kurang (40 s/d 54)	Buruk (25 s/d 39)	Buruk Sekali (10 s/d 24)	
Januari		42 Orang (80%)	11 Orang (20%)				53
Februari		42 Orang (80%)	11 Orang (20%)				53
Maret		37 Orang (70%)	11 Orang (20%)	5 Orang (10%)			53
April		40 Orang (75%)	8 Orang (15%)	5 Orang (10%)			53
Mei		49 Orang (93%)	4 Orang (7%)				53
Juni		46 Orang (87%)	7 Orang (13%)				53
Juli		42 Orang (80%)		11 Orang (20%)			53
Agustus		40 Orang		13 Orang			53

		(76 %)		(24 %)			
Septemb er		39 Oran g (73 %)		14 Oran g (27 %)			53

Sumber: PT Manggala Sarana Utama (Data diolah oleh penulis)

Tabel 1 menjelaskan Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Manggala Sarana Utama periode tahun 2023. Mengacu pada tabel diatas, terdapat keseimbangan penilaian kinerja karyawan korporasi pada bulan Januari periode tahun 2023 dan bulan Februari periode tahun 2023. Pada bulan Maret dan bulan April periode tahun 2023 terjadi penurunan Kinerja karyawan pada korporasi. Perbaikan penilaian kinerja karyawan korporasi meningkat dibulan Mei dan bulan Juni periode tahun 2023. Penurunan Kinerja karyawan korporasi yang semakin meningkat di bulan Juli , bulan Agustus hingga bulan September periode tahun 2023. Penurunan kinerja karyawan ialah suatu kerugian yang berdampak besar pada kinerja korporasi.

Penilaian Kinerja karyawan dibuat secara rutin setiap bulan oleh Divisi SDM korporasi. Indikator Penilaian kinerja karyawan pada korporasi tersebut dinilai mengacu pada jumlah penilaian absensi kehadiran karyawan, keterlambatan kerja, laporan hasil pencapaian kerja bulanan atau *monthly report* karyawan, dan laporan hasil evaluasi kinerja karyawan.

1. Identifikasi Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi ialah:

- a. Disiplin Kerja karyawan PT. Manggala Sarana Utama yang rendah menyebabkan kinerja karyawan menurun dan upaya meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Motivasi kerja karyawan PT. Manggala Sarana Utama menurun di bidang pekerjaannya menyebabkan produktivitas korporasi menurun.
- c. Pengaruh Lingkungan kerja yang tidak mendukung menimbulkan rasa malas bagi karyawan PT. Manggala Sarana Utama

2. Batasan Masalah

Dikarenakan ruang lingkup riset yang terlalu besar, maka dibuat pembatasan riset yakni supaya pembahasan masalah dapat terperinci secara jelas. Batasan riset ini mencakup:

- a. Variabel independen terdiri dari Disiplin kerja , Motivasi kerja , dan Lingkungan kerja karyawan PT. Manggala Sarana Utama.
- b. Variabel dependen ialah Kinerja karyawan PT. Manggala Sarana Utama.
- c. Subjek riset hanya dibatasi pada Pengaruh Disiplin kerja , Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja Karyawan PT. Manggala Sarana Utama.

3. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang dan batasan masalah yang ada, dapat dikemukakan berupa pertanyaan yakni:

- a. Apakah Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja kerja karyawan PT. Manggala Sarana Utama ?
- b. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh pada kinerja kerja karyawan PT. Manggala Sarana Utama ?
- c. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja kerja karyawan PT. Manggala Sarana Utama ?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui riset ini ialah:

- a. Guna menganalisa pengaruh Disiplin kerja pada kinerja karyawan PT. Manggala Sarana Utama.
- b. Guna menganalisa pengaruh Motivasi kerja pada kinerja karyawan PT. Manggala Sarana Utama.
- c. Guna menganalisa pengaruh Lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT. Manggala Sarana Utama.

2. Manfaat

Riset ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara luas. Adapun manfaat yang diperoleh dari riset ini, yaitu :

a. Manfaat Empiris

Hasil riset diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan perencanaan strategi pada meningkatkan Kepuasan karyawan PT. Manggala Sarana Utama guna mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

b. Manfaat Akademisi

Hasil riset ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dari Manajemen SDM yang berkaitan atas pengaruh faktor- faktor kepuasan pada kinerja karyawan.

c. Manfaat Praktis

Hasil riset ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat bagi mahasiswa dan mampu mendorong mahasiswa guna memiliki Disiplin kerja, Motivasi kerja dan mampu menciptakan Lingkungan kerja yang baik di Indonesia.

1. Riset ini diharapkan dapat dipakai oleh mahasiswa khususnya mahasiswa Universitas Tarumanagara guna referensi guna riset selanjutnya.
2. Riset ini diharapkan dapat bermanfaat guna menambah pengetahuan dan pengalaman berharga ketika menerapkan teori-teori yang diperoleh selama menjalani pendidikan di Perguruan tinggi.

d. Manfaat Lain

Hasil riset ini dapat dipakai guna referensi tambahan atau bagi pengembangan ide-ide baru guna riset secara umum selanjutnya, dan bahan pertimbangan korporasi atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Alam, I. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika Darmaga Bogor. *Penelitian Dosen*.
- Aniasari, Y., & Wulansari, R. (2021). Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra Ponselindo. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*.
- Aprileani, A. P., & Abadi, F. (2022). The Roles of Transformational Leadership on Employee's Job Satisfaction, Readiness for Change, and Organizational Commitment of Islamic Banking in Indonesia. *Indonesian Journal of ...*, 2(2), 213–230.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 5(3), 363–369. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Athar, H. S. (2020). Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*.
- Ayubi, A. Al, & Ali, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 2(1), 36–42.
- Edison, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*.
- Ela. (2018). *Organisasi Kemahasiswaan [Institut Seni Indonesia Yogyakarta]*. <https://bamawa.isi.ac.id/kemahasiswaan/organisasi-kemahasiswaan/>
- Fadillah, A. Z., & Nasution, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt. Balai Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *JIP - Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3831–3836. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1424/1130>
- Firdaus, J., Kirana, K. C., & Prayekti. (2019). Work Culture and Motivation on Work Productivity of Employees in PT. Adi Satria Abadi Bantul). *Ebbsnk*, 10(2), 49–58.
- Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A., & Adjavon, S. E. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in

Ghana. *Future Business Journal*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>

- Garaika, & Darmanah. (2019). *Metodologi Penelitian*. CV Hira Tech.
- Hafidzi, A. H., Adha, R. N., & Qomariah, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Hamali. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Hariadi, A. R., & Muafi, M. (2022). The effect of transformational leadership on employee performance mediated by readiness to change & work motivation: A survey of PT. Karsa Utama Lestari employees. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 11(6), 252–263. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1945>
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*.
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian* (4th ed.). Rajawali Pers.
- Ilahi, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 31–39.
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lintas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Khoirinisa, K. S. (2019). *Analysis Of Factors That Influence Work Discipline*.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 2(2), 1–16. <https://www.ijosmas.org>
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50–64. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.27>
- Putra, R., Lima Krisna, N., & Ali, H. (2021). a Review Literature Employee Performance Model: Leadership Style, Compensation and Work Discipline. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(1), 56–66.

<https://doi.org/10.31933/dijms.v3i1.979>

- Ratnawati, E., Sukidjo, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8 September), 109–116.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49–56. Retrieved From, 2(1), 49–56. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/315>
- Sastrohardiwiryo. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Sedarmayanti. (2017a). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017b). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017c). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2011). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach, 6th Edition*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sopiah, Sangadji, E. M., Prabantini, D., & Mitak, C. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surajiyo, S., Suwarno, S., Kesuma, I. M., & Gustiherawati, T. (2021). The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District. *International Journal of Community Service & Engagement*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.47747/ijcse.v2i1.189>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1054879>
- Sutrisno, & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Pemikiran*

Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, 6.
<https://doi.org/10.26858/ja.v7i1.13583>

Waluyo, A. D., & Ingsih, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Peti Kemas Semarang (Tpks) Pelabuhan Indonesia III Tanjungmas Di Semarang. *Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 53(9), 1689–1699.

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*.

Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>