

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JS
CORP BOYOLALI INDONESIA**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta**

Disusun Oleh :

Virna Meilina

21120120

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : Vira Melina
NIM : 21120120
Program Studi : S1 MANAJEMEN
Judul : "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT JS CORP BOYOLALI INDONESIA"

Disetujui dan disahkan :

Hari : Kamis

Tanggal : 13 Februari 2025

Pembimbing,



Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A.
NIDN. 0610119201

Mengetahui,
Kepala Program Studi S1 Manajemen



Satria Veriansyah Wiguna, S.Sn., M.M.
NIDN. 0606069402

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Vira Melina
NIM : 21120120
Program Studi : S1 MANAJEMEN
Judul : "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT JS CORP BOYOLALI
INDONESIA"

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah
Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE SURAKARTA) dan diterima untuk
memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen

Pada Hari : Kamis
Tanggal : 13 Februari 2025

Tim penguji,

Ketua : Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H.

()

Anggota : Tri Ratna Pamikatsih, S.E., MBA.

()

Mengatahui,

Ketua STIE Surakarta



Aditya Liliyan, S.M.B., M.M.
NIDN. 0606118902

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Virna Meilina
NIM : 21120120
Program Studi : S1 MANAJEMEN
Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT JS CORP BOYOLALI
INDONESIA

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

Skripsi yang penulis ajukan didepan tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri atau bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan skripsi ini telah diajukan pada tanggal

Surakarta, 20 Februari 2025

Yang Membuat Pernyataan



(Virna Meilina)

MOTTO

“Hati menjadi resah dan gelisah ketika kita terbiasa berandai-andai dalam menyikapi persoalan hidup”

(AA Gym)

“Jika tidak bisa melakukannya dengan baik, lakukanlah dengan cinta”

(Mother Teresa)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Seiring rasa syukur yang mendalam atas ridha Allah SWT, dengan telah diselesaikannya skripsi ini penulis mempersembahkan untuk:

1. Kedua orang tua yang senantiasa memberikan doa, semangat, dukungan dan kasih sayang.
2. Seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan.
3. Sahabat tercinta yang selalu mendukung dan mendoakan.
4. Almamater tercinta Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
5. Ibu Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A. selaku dosen pembimbing skripsi.
6. Seluruh civitas akademika, dosen, karyawan, dan seluruh mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
7. Teman-teman diluar kampus Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang telah berbagi ilmu dan motivasi.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti di berikan kepada hamba-Nya Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JS CORP BOYOLALI INDONESIA”**. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang membantu kelancaran penulisan skripsi ini baik berupa dorongan moril maupun materil. Penulis menyadari tanpa bantuan dan dukungan tersebut, sulit rasanya bagi peneliti untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada

1. Aditya Liliyan, S.M.B.,M.M. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
2. Bapak Satria Veriansyah Wiguna, S.Sn., M.M.selaku kepala program studi S1 manajemen
3. Ibu Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A. selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dengan sabar serta semangat dan dukungan.
4. Bapak – Ibu Dosen dan Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu kepada peneliti.
5. Seluruh civitas akademika, karyawan, dan seluruh mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
6. Bapak Maryono dan Ibu retno puwarni, Perjalanan dalam menyelesaikan skripsi ini penuh dengan tantangan, namun berkat doa, dukungan, dan

semangat dari orang tua, penulis dapat melalui semuanya. Dengan penuh rasa syukur, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang paling dalam kepada kedua orang tua tercinta, yang selalu menjadi sumber kekuatan, memberikan kasih sayang, doa tanpa henti, serta dukungan dalam setiap langkah perjalanan ini. Tanpa mereka, penulis tidak akan bisa sampai pada titik ini.

7. Kakak saya Veronika Rossy Asprila Dalam perjalanan menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak dukungan, semangat, dan bantuan dari berbagai pihak. Secara khusus, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kakak tercinta, yang selalu memberikan motivasi, dukungan, serta doa yang tak henti-hentinya. Terima kasih atas setiap dorongan semangat, nasihat, serta kesabaran dalam menemani perjalanan akademik ini.
8. Sahabat saya terima kasih yang tulus penulis sampaikan sahabat terbaik yang selalu hadir dalam suka maupun duka, yang tak pernah lelah memberikan semangat, membantu, serta menemani dalam setiap proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran dan dukungan kalian menjadi salah satu alasan terbesar bagi penulis untuk terus berjuang hingga titik akhir.
9. Teruntuk seseorang yang 2 tahun pernah menemani hingga selesai sidang. terima kasih yang mendalam penulis sampaikan karena selalu memberikan semangat, kesabaran, serta perhatian yang tiada henti. Terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, keluh kesah, dan selalu percaya bahwa penulis bisa menyelesaikan ini dengan baik, dukunganmu sangat berarti dalam perjalanan ini.
10. Sahabat, teman dan keluarga besar S1 Manajemen kelas Malam yang selalu memberikan semangat dan doa.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah banyak membantu dalam penyelesaian Laporan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang membangun kesempurnaan Laporan Skripsi ini.

Semoga Laporan Skripsi ini dapat bermanfaat dan berkontribusi bagi seluruh pihak pada umumnya dan bagi Mahasiswa Akuntansi dan Manajemen khususnya di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Surakarta, Januari 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Kajian Teori	9
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2. Pengertian Gaya Kepemimpinan	15
3. Pengertian Kedisiplinan Kerja	19
4. Pengertian Lingkungan Kerja	23
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Berpikir.....	35
D. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Objek Penelitian.....	39

B. Pendekatan Dan Jenis Penelitian	39
C. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	39
D. Sumber Data	40
E. Populasi Dan Sampel	40
F. Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	42
G. Definiskan Operasional Variabel.....	44
H. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	54
A. Deskripsi Objek Pembahasan	54
B. Deskripsi Responden	54
C. Analisis Data.....	56
1. Uji Validitas	56
2. Uji Realibilitas	57
3. Uji Normalitas	58
4. Uji Multikolinearitas.....	59
5. Uji Heteroskedastisitas	60
6. Uji Regresi Linear Berganda	60
7. Hasil Uji T	61
8. Uji Koefisien determinasi	62
D. Pembahasan	63
BAB V PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Rata-rata absensi karyawan.....	4
Gambar 2. Kerangka Berpikir	35

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3. 1 Tabel Skala Likert.....	44
Tabel 3. 2 Tabel Operasional Variabel	44
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	54
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	55
Tabel 4. 3 Tabel Lama Bekerja Responden	56
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel 4. 5 Hasil Uji realibilitas	58
Tabel 4. 6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	59
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikonearitas.....	59
Tabel 4. 8 Hasil Uji Heteroskedasitas	60
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	61
Tabel 4. 10 Hasil Uji T.....	62
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	75
Lampiran 2. HASIL Pengerjaan dengan SPSS 26.....	79
Lampiran 3. Tabulasi.....	83

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan manufaktur. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Kedisiplinan kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan keteraturan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT JS Corp Boyolali Indonesia, kemudian dianalisis menggunakan *software SPSS 26*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of leadership style, work discipline, and work environment on employee performance in a manufacturing company. The leadership style applied in an organization can influence employee performance and productivity. Work discipline is an important factor in creating order and responsibility in carrying out tasks. In addition, a comfortable and supportive work environment can have a positive impact on employee work effectiveness. This research was conducted using quantitative methods with a descriptive approach. Data was collected through a questionnaire given to employees of PT JS Corp Boyolali Indonesia, then analyzed using SPSS 26 software. The research results showed that the work environment had a significant effect on improving employee performance. Meanwhile, leadership style and work discipline do not have a significant influence on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Work Environment.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah faktor yang memiliki peranan penting dalam perusahaan, sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan karyawan yang kompeten dan mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif. Perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang berkeahlian, berpengalaman, dan terampil, perusahaan dapat mengelola manajemen dengan optimal dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan, untuk mencapai keputusan yang tepat dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan. menurut Mangkunegara dalam (Widia & Rusdianti, n.d.). Pada prosesnya, kinerja karyawan juga mengalami naik dan turun. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan positif maupun negatif antara karyawan dengan gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja serta lingkungan kerja pada perusahaan tempat mereka bekerja. Sejalan dengan Robbins (Nugroho et al., 2016) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya yaitu Kuantitas kerja karyawan, Kualitas kerja karyawan, ketepatan waktu, Efisiensi karyawan dan kemandirian karyawan. sedangkan menurut (Robert L. Mathis, 2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu : Kemampuan mereka, Disiplin, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan (lingkungan Kerja), Hubungan mereka dengan perusahaan, serta gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, bagus atau tidaknya sistem gaya kepemimpinan yang ditetapkan sebuah perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Siagian, 2013) Tujuan organisasi dapat tercapai melalui cara dan pelaksanaan yang efektif oleh pemimpin dalam mengkoordinasi karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja, sedangkan gaya kepemimpinan yang buruk dapat menurunkannya. Oleh karena itu, pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi dan mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.. Gaya kepemimpinan sendiri juga memiliki jenis dan karakteristik Untuk menjadi pemimpin yang efektif, Anda harus mengembangkan gaya kepemimpinan yang menjadi ciri khas Anda sebagai pemimpin.

Selain Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja adalah alat komunikasi yang digunakan manajer untuk mempengaruhi perilaku karyawan dan meningkatkan kesadaran mereka terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial, sehingga mereka lebih taat dan patuh. Dalam (Zainal, 2014). Sedangkan Menurut (Hasibuan, 2014) terdapat 4 faktor dalam penilaian disiplin kerja yaitu, Mematuhi semua peraturan perusahaan, Penggunaan waktu secara efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, Tingkat absensi.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan Kerja menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. sedangkan menurut (Tyas & Sunuharyo, 2018) lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang terdapat di sekitar karyawan dan berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Hal ini karena lingkungan kerja yang baik dapat berdampak langsung pada efektivitas dan produktivitas karyawan. Ketika karyawan bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan aman, mereka dapat

bekerja secara optimal, meningkatkan kualitas kerja, dan mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja, mengurangi motivasi, dan menghasilkan nilai-nilai buruk. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

PT JS CORP Boyolali Indonesia merupakan perusahaan korea yang memproduksi tas dan dompet kulit yang memasok ke pemegang merek-merek terkenal dunia seperti Guess, DKNY, Calvin Klein, Moschino, Michael Kors, Kate Spade, dan lain-lain. Perusahaan ini yang beralamat Area Sawah, Butuh, Kec. Mojosongo, Kabupaten Boyolali, mempunyai struktur organisasi atau kepemimpinan antaralain direktur, general manager, HRD manager, manager, supervisor, foreman, leader, checker, dan operator. PT JS CORP BOYOLALI INDONESIA memiliki jumlah karyawan per bulan april 2024 sebanyak 6179 orang.

Sistem produksi pada perusahaan ini menggunakan sistem kerja harian dengan tambahan premi setiap bulannya jika karyawan masuk kerja tanpa absen. Premi yang diperoleh ini merupakan premi kehadiran yang bertujuan untuk meningkat kinerja karyawan dengan masuk setiap hari agar proses produksi tidak terkendala. Tetapi, Proses produksi pada PT JS Corp Boyolali Indonesia masih sering terjadi kendala yang mengakibatkan tidak tercapainya target produksi. Hal tersebut terjadi jika ada karyawan yang tidak masuk kerja, Jika karyawan memiliki kinerja yang tinggi maka hasil produksi akan meningkat dan keuntungan perusahaan juga akan lebih tinggi. Namun, apabila karyawan memiliki kinerja yang rendah dan berkelanjutan maka perusahaan akan mengalami kerugian dan juga dampak buruk pada lingkungan kerja serta kedisiplinan kerja.

Maka yang dilakukan PT JS CORP Boyolali Indonesia untuk meningkat kinerja karyawan perusahaan memberikan sanksi atau hukuman, contohnya bagi karyawan maupun pegawai yang tidak masuk bekerja tanpa

keterangan atau alfa. kinerja karyawan yang dinilai buruk oleh perusahaan adalah karyawan yang sering tidak masuk bekerja tanpa keterangan maupun surat izin dokter, hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan termasuk kedalam kontrak kerja yang memiliki jangka waktu 6 bulan sekali. Namun, PT JS Corp Boyolali Indonesia memiliki nilai kinerja perusahaan yang cukup rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata absensi karyawan dibawah ini :



Gambar 1. Rata-rata absensi karyawan

Sumber : Data absensi karyawan diolah 2024

Berdasarkan persentase absensi kinerja karyawan PT JS Corp Boyolali Indonesia pada bulan januari hingga bulan juni 2024 mengalami peningkatan setiap bulannya. Pada bulan januari dan februari absensi kinerja karyawan PT JS Corp Boyolali Indonesia mencapai 3,30 dan pada bulan maret absensi kinerja meningkat menjadi 3,40. Kemudian pada bulan berikutnya kembali mengalami peningkatan absensi kinerja perusahaan hingga mencapai angka 3,60. Peningkatan absensi kinerja karyawan PT JS Corp Boyolali Indonesia yang paling tinggi terjadi pada bulan juni 2024 dimana absensi kinerja karyawan yang tidak masuk bekerja menjadi 4,30. Peningkatan absensi

kinerja karyawan PT JS Corp Boyolali Indonesia merupakan penurunan kinerja karyawan PT JS Corp Boyolali Indonesia.

Sementara itu gaya kepemimpinan yang ada di dalam perusahaan PT JS Corp Boyolali Indonesia masih belum sesuai yang diharapkan karyawannya, walaupun tidak semua pemimpin di perusahaan ini memiliki gaya kepemimpinan yang kurang baik. Dimana pemimpin jarang mendengarkan dan menerima masukan dari karyawan, kemudian kurangnya hubungan dan komunikasi yang terjalin antara pemimpin dengan karyawan untuk sekedar menanyakan permasalahan yang dihadapi karyawannya sehingga membuat mereka tidak melakukan pekerjaan dengan baik serta mengakibatkan pengaruh kinerja karyawannya.

Selain gaya kepemimpinan, kedisiplinan karyawan juga tidak kalah pentingnya terhadap pengaruh kinerja karyawan maka perlu dijaga dan ditingkatkan agar kinerja karyawan pada PT JS Corp Boyolali Indonesia meningkat karena dapat memiliki tanggung jawab, rencana kerja yang baik, berani mengambil resiko, serta tertib terhadap aturan yang ada dalam perusahaan. Pada PT JS Corp Boyolali Indonesia masih terdapat berbagai masalah dalam kedisiplinan kerja karyawan, contohnya masih banyaknya karyawan yang sering datang terlambat tidak mengikuti upacara atau breafing pagi, memanfaatkan dispensasi meninggalkan jam kerja untuk kepentingan yang kurang mendesak(Penting) , serta tidak mengikuti jam lembur yang sudah ditandatangani. Memang tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan perusahaan, ada juga pegawai yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Dari masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan dijelaskan diatas, terdapat juga pengaruh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang ada didalam Lingkungan PT JS Corp Boyolali Indonesia masih dinilai kurang ideal, contohnya adanya blower yang berada ditengah gedung tetapi angin hanya mengarah pada satu sisi gedung sedangkan pada sisi lain terasa panas saat siang hari. Banyaknya mesin yang berbunyi keras cukup mengganggu pekerjaan sehingga membuat tidak fokus karyawan bekerja. selain itu, hubungan kerja

antara karyawan terkadang tidak kondusif karena tidak adanya kerjaan karyawan lebih memilih saling mengobrol daripada membantu temannya yang sedang memiliki banyak kerjaan. Dari masalah yang dialami di lingkungan kerja berdampak pada turunya kinerja karyawan menurut wawancara dan observasi yang telah dilakukan .

Selain masalah-masalah yang sudah dijelaskan diatas yang berkaitan dengan kinerja karyawan, permasalahan diatas dapat segera dibenahi agar karyawan PT JS Corp Boyolali dapat bekerja secara maksimal dan memenuhi sasaran serta menaatii aturan yang ditetapkan perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan,kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menciptakan gaya kepemimpinan yang baik, serta lingkungan kerja yang diinginkan dan meningkatkan kedisiplinan kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul ***“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JS CORP BOYOLALI”***.

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah yang telah diuraikan dalam latar belakang, memiliki rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT JS Corp Boyolali Indonesia?
2. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT JS Corp Boyolali Indonesia?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT JS Corp Boyolali Indonesia?

C. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini memiliki tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT JS Corp Boyolali Indonesia?
2. Mengetahui kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT JS Corp Boyolali Indonesia?
3. Mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT JS Corp Boyolali Indonesia?

D. MANFAAT PENELITIAN

Setelah dilakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna, bagi peneliti, instansi, dan peneliti selanjutnya. Manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan, pemahaman dan pengalaman berhubungan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta faktor lain yang mempengaruhinya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bermanfaat bagi PT JS CORP BOYOLALI dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai khususnya produktivitas hasil kinerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian yang berharga dalam bidang ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia. Khususnya, penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pemahaman tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi para praktisi dan peneliti dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pengembangan gaya kepemimpinan yang efektif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek terpenting dalam suatu perusahaan. Kinerja merupakan hasil nyata dari perilaku kerja seorang karyawan yang ditunjukkan sebagai prestasi kerja sesuai peranan dan waktu tertentu dalam suatu perusahaan. Manusia merupakan pemegang peranan terpenting dalam suatu perusahaan, sehingga kinerja karyawan harus dimaksimalkan karena kinerja merupakan kunci kelangsungan serta kesuksesan perusahaan.

Menurut (Kasmir, 2019) kinerja adalah prestasi yang tercermin dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan. Dalam pengertian ini, kinerja menggambarkan tingkat pencapaian terhadap tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut (Pandi Afandi, 2016) kinerja dapat diartikan sebagai kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan tertentu secara efektif, dengan menggunakan sumber daya yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas tersebut. Kinerja yang baik biasanya berkaitan dengan tinggi atau rendahnya efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Pendapat lainnya mengenai pengertian kinerja yakni oleh (Hasibuan, 2014) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu kerja. Begitu juga menurut (Haryani, 2016) mengemukakan bahwa “ kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan merupakan hasil akumulasi atau rata-rata dari kinerja setiap fungsi pegawai maupun kegiatan yang dilakukan..

Berdasarkan definisi-definisi yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan faktor yang berperan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab dengan hasil kinerja nya, karena konsep kinerja mengacu pada kemampuan bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan.

a. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan elemen penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan, karena memungkinkan perusahaan untuk mengimplementasikan kebijakan atau program yang lebih baik terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia. Penilaian terhadap kinerja individu memiliki peranan krusial dalam mendukung pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Dengan adanya penilaian ini, perusahaan bisa mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai kinerja setiap karyawan, yang pada akhirnya membantu dalam pengambilan keputusan dan pengembangan lebih lanjut.

Penilaian kinerja adalah proses untuk menilai sejauh mana karyawan melaksanakan tugas mereka berdasarkan standar yang telah ditetapkan, dan kemudian menyampaikan hasil evaluasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja berfungsi sebagai alat untuk mengukur sejauh mana karyawan memenuhi standar yang telah dirumuskan oleh manajemen sumber daya manusia. Standar ini sangat penting dalam penilaian kinerja, karena memberikan gambaran yang jelas mengenai apa yang harus diketahui dan dilakukan oleh karyawan dalam pekerjaan mereka. Dalam praktiknya, penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami standar yang diterapkan pada kinerja mereka. Selain itu, manajer atau penyelia diharapkan memberikan umpan balik, kesempatan untuk pengembangan, serta insentif yang diperlukan untuk mendorong karyawan memperbaiki kinerja yang kurang memuaskan dan mempertahankan kinerja yang baik. Menurut (Anwar

Prabu Mangkunegara, 2017), penilaian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai berdasarkan kualitas dan kuantitasnya. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan melihat jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan dalam periode tertentu.

1) Tujuan Penilaian Kinerja

Pada dasarnya, suatu organisasi memiliki berbagai tujuan yang dapat diungkapkan pada berbagai tingkat, di mana tujuan pada tingkat yang lebih tinggi menjadi acuan bagi tujuan pada tingkat yang lebih rendah. Tujuan pada tingkat bawah memberikan kontribusi untuk pencapaian tujuan pada tingkat yang lebih tinggi Wibowo (2017:50), tingkatan tujuan kinerja antara lain :

- a) Corporate level Merupakan tingkat di mana tujuan organisasi disesuaikan dengan visi, nilai-nilai, dan rencana strategis keseluruhan organisasi yang ingin dicapai.
- b) Senior management level merupakan tingkatan dimana tujuan yang berkontribusi mendefinisikan apa yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi
- c) Business-unit, functional atau department level merupakan tujuan pada tingkat ini berkaitan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan, serta target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi, atau departemen tertentu.
- d) Team level Pada tingkat ini, tujuan tim berfokus pada maksud dan tanggung jawab tim, serta kontribusi yang diharapkan dari anggota tim untuk mencapai tujuan tersebut.
- e) Individual level Pada tingkat ini, tujuan berkaitan dengan akuntabilitas individu, tugas utama, atau pekerjaan yang mencerminkan hasil yang diharapkan, serta kontribusi

individu terhadap kinerja tim, departemen, atau organisasi secara keseluruhan.

2) Manfaat Penilaian Kinerja

Secara umum penilaian terhadap karyawan, pegawai ataupun staf organisasi memiliki berbagai manfaat, baik bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi karyawan akan menyebabkan terpicunya semangat berkompetisi untuk menjadi lebih baik kedepannya. Salah satunya ditandai dengan peningkatan etos kerja para karyawan itu sendiri. Sementara itu, bagi organisasi akan berdampak pada adanya peningkatan produktivitas organisasi. (Hasibuan, 2014) menyebutkan bahwa manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

- a) Evaluasi antar individu dalam organisasi
 Penilaian kinerja digunakan untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan dan prosedur organisasi serta memberikan gambaran tentang kemampuan karyawan
- b) Sebagai dasar pengambilan keputusan
 Penilaian kinerja digunakan untuk menentukan keputusan dalam promosi, mutasi, dan penurunan jabatan karyawan berdasarkan hasil evaluasi kinerja mereka.
- c) Meningkatkan motivasi karyawan
 Penilaian kinerja yang transparan dan adil dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik agar mendapatkan penghargaan atau insentif.
- d) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas
 Dengan memberikan umpan balik kepada karyawan, mereka dapat memperbaiki cara kerja mereka, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan.
- e) Mendukung penetapan sasaran perusahaan

Penilaian kinerja membantu menyelaraskan tujuan individu dengan sasaran perusahaan sehingga tercipta harmoni dalam pencapaian target organisasi.\

f) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan

Hasil penilaian kinerja membantu manajemen mengetahui kelemahan atau kekurangan karyawan sehingga dapat merencanakan program pelatihan dan pengembangan.

b. Faktor Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins, 2017) Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya :

1) Budaya Organisasi

Karyawan memiliki kecenderungan untuk mereplikasi pola-pola kerja, dan hal-hal tidak tertulis lain dari rekanan kerjanya sehingga membentuk budaya dalam suatu organisasi. Kebiasaan inilah akan menjadi hal normatif yang mungkin tidak pernah dituliskan tapi menjadi pedoman bersama sehingga setiap karyawan harus mematuhi. Budaya ini selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

2) Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, jika kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan kurang efektif, maka kinerja karyawan akan menurun.

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terkait dengan fasilitas dan sumber daya yang ada, serta faktor sosial yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Anggota organisasi atau pegawai yang bekerja pada tugas yang sama, berbagi tanggung jawab, atau menghadapi tantangan yang serupa, membutuhkan lingkungan

yang mendukung untuk memperkuat kerja sama dan kebersamaan di antara mereka

4) Tim Kerja

Tim kerja adalah sekumpulan orang yang memiliki keterampilan yang saling melengkapi dan memiliki komitmen untuk mencapai suatu tujuan bersama dengan suatu proses kerja bersama dimana mereka saling bertanggung jawab satu sama lain.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah alat ukur yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan sejauh mana organisasi berhasil mencapai tujuannya, baik pada tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai. Indikator ini juga digunakan untuk memastikan bahwa kinerja yang dilakukan setiap hari mencerminkan kemajuan menuju pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2014) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

- 1) Kualitas : Mengukur seberapa baik hasil kerja karyawan berdasarkan persepsi mereka terhadap tingkat kesempurnaan, yang mencerminkan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki.
- 2) Kuantitas : Menilai jumlah hasil yang tercapai, seperti jumlah unit yang diproduksi atau jumlah siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu : Menilai sejauh mana pekerjaan diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, dengan mempertimbangkan koordinasi dan hasil yang dicapai serta penggunaan waktu secara efisien.
- 4) Efektivitas : Mengukur sejauh mana sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, dana, teknologi, dan bahan baku, digunakan secara efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

- 5) Kemandirian : Menilai sejauh mana karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan otonomi tanpa terlalu bergantung pada bantuan dari pihak lain.

2. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Secara umum pengertian kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Umumnya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Pengertian pemimpin adalah suatu peran atau ketua dalam sistem di suatu organisasi atau kelompok. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017), gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin memengaruhi bawahannya, baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk mendorong kerja sama dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Kasmir, 2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah metode atau pendekatan yang digunakan seorang pemimpin untuk memotivasi, mengarahkan, dan mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi tercapai.

Sedangkan gaya kepemimpinan menurut (Pandi Afandi, 2016), mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai proses di mana seorang pemimpin memimpin, mempengaruhi, dan membimbing orang lain untuk bergerak bersama mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin dalam menciptakan hubungan yang baik dengan orang yang dipimpinnya.

Dari penjelasan-penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara atau perilaku yang diterapkan oleh pemimpin dalam memimpin, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau bawahannya.

a. Macam- macam Gaya Kepemimpinan

Menurut (Hasibuan, 2014), Berikut beberapa gaya kepemimpinan dan definisinya,

1) **Kepemimpinan Instruktif**

Pemimpin dengan kepemimpinan instruktif sama halnya dengan kepemimpinan otokratis yang merupakan pemimpin yang dominan dalam berbagai tindakan dan juga keputusan yang diambil, pemimpin yang memberikan perintah yang harus dipatuhi. Kekuasaan pemimpin sangat mutlak dan hampir tidak ada celah untuk para bawahan memberikan masukan.

2) **Kepemimpinan Konsultatif**

Kepemimpinan konsultatif biasa diterapkan dalam perusahaan manapun, Gaya kepemimpinan konsultatif merupakan pola tingkah laku seorang pemimpin yang meminta masukan tetapi tetap membuat keputusan akhir sendiri.

3) **Kepemimpinan Partisipatif**

Gaya kepemimpinan ini memberi kesempatan kepada bawahan untuk lebih aktif terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Pendapat bawahan dihargai, terutama jika memberikan ide baru yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Hubungan antara atasan dan bawahan sangat akrab dan hangat, tanpa adanya suasana yang otoriter. Gaya kepemimpinan ini sangat cocok diterapkan di perusahaan-perusahaan startup atau organisasi nirlaba.

4) **Kepemimpinan Delegatif**

Dalam gaya kepemimpinan delegatif, pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengambil

keputusan dan bertindak sesuai dengan keyakinan mereka. Bawahan diberikan ruang untuk menjalankan tugas dengan otonomi penuh. Namun, gaya kepemimpinan ini hanya efektif diterapkan jika bawahan sudah cukup matang dan berpengalaman dalam pengambilan keputusan. Jika tidak, ada risiko bahwa bawahan dapat membuat keputusan yang salah.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut (Pandi Afandi, 2016), faktor-faktor Gaya Kepemimpinan antara lain:

1) Karakteristik Pemimpin

Kepribadian, pengalaman, nilai, dan visi seorang pemimpin dapat memengaruhi pilihan gaya kepemimpinan. Pemimpin dengan kepribadian yang dominan cenderung memilih gaya otoriter, sementara pemimpin yang lebih komunikatif mungkin memilih gaya demokratis atau partisipatif.

2) Karakteristik Bawahan atau Pengikut

Tingkat keterampilan, motivasi, serta sikap bawahan terhadap perubahan juga mempengaruhi gaya kepemimpinan. Pemimpin mungkin lebih otoriter dengan karyawan yang kurang berpengalaman, tetapi lebih demokratis dengan karyawan yang lebih terlatih dan mandiri.

3) Kondisi Organisasi dan Lingkungan

Situasi atau kondisi kerja yang ada, seperti tugas yang mendesak atau organisasi yang sedang berkembang, dapat mendorong pemimpin untuk memilih gaya tertentu. Misalnya, dalam situasi krisis atau perubahan cepat, pemimpin mungkin memilih gaya otoriter atau transaksional.

4) Budaya Organisasi

Nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi turut berperan dalam membentuk gaya kepemimpinan. Dalam

organisasi yang menekankan kolaborasi dan inovasi, gaya demokratis atau transformasional cenderung lebih dominan.

5) Tugas yang Dihadapi

Jenis tugas atau tujuan yang ingin dicapai dapat menentukan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Tugas yang sangat teknis atau membutuhkan kontrol ketat mungkin mengarah pada gaya otoriter, sementara tugas yang membutuhkan kreativitas dan inovasi mungkin lebih cocok dengan gaya transformasional atau partisipatif.

6) Pengalaman Pemimpin

Pengalaman kerja atau latar belakang pemimpin juga memainkan peran penting dalam pemilihan gaya kepemimpinan. Pemimpin yang memiliki pengalaman lebih luas dalam bidang tertentu cenderung lebih percaya diri untuk menggunakan gaya yang lebih partisipatif atau delegatif.

7) Teknologi dan Alat Komunikasi

Kemajuan teknologi yang memungkinkan komunikasi cepat dan mudah dapat memengaruhi gaya kepemimpinan. Misalnya, dalam dunia kerja yang sangat bergantung pada teknologi, gaya kepemimpinan yang berbasis partisipasi dan kolaborasi lebih mudah diterapkan.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Pandi Afandi, 2016), indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

1) Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah proses yang terstruktur untuk mempertimbangkan berbagai alternatif yang ada dan memilih langkah yang paling tepat berdasarkan analisis yang cermat.

2) Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan memotivasi adalah kekuatan yang mendorong anggota organisasi untuk dengan sukarela mengerahkan kemampuan, waktu, dan energi mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, demi tercapainya tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

3) Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5) Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

3. Pengertian Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan, karena dapat memotivasi karyawan untuk lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara individu maupun dalam tim. Selain itu, disiplin juga berfungsi untuk mendidik karyawan agar mematuhi aturan, prosedur, dan kebijakan perusahaan yang ada, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Meskipun demikian, masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan disiplin yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bersama agar disiplin kerja dapat

diterapkan secara profesional dan diterima dengan baik di dalam perusahaan.

Disiplin kerja merupakan bentuk tanggung jawab yang besar atas kinerja nya terhadap tugas yang diberikan kepadanya. (Sinambela, 2023) ‘peraturan sangat penting untuk menciptakan tata tertib yang baik di tempat kerja. Kedisiplinan di kantor atau tempat kerja dapat dianggap baik jika sebagian besar pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan’.. (Al Fadjar Ansory, 2018) "disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Disiplin Kerja berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin menjadi kurang baik. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Kedisiplinan kerja tidak hanya berasal dari kesadaran individu, tetapi juga merupakan tanggung jawab perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan yang ada, guna meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan definisi yang diungkapkan oleh beberapa ahli, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin merupakan bentuk tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta kesadaran diri akan pentingnya mematuhi peraturan perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal.

a. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan Disiplin kerja umumnya untuk menciptakan keteraturan dalam diri serta membuang kebiasaan buruk menjadi lebih baik. Bagi perusahaan kedisiplinan untuk menunjang kinerja karyawan agar mencapai tujuan perusahaan tanpa adanya masalah. Dibawah ini tujuan disiplin kerja menurut (Sinambela, 2023) :

- 1) Setiap karyawan diwajibkan untuk mematuhi semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, dan melaksanakan perintah dari manajemen dengan penuh tanggung jawab.

- 2) Karyawan diharapkan dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, memberikan hasil kerja yang optimal, dan sesuai dengan bidang pekerjaan yang telah ditugaskan.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara fasilitas perusahaan dengan baik dan benar
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
- 5) Karyawan mampu memperoleh produktivitas sesuai target yang diterapkan oleh perusahaan baik dalam jangka waktu pendek maupun panjang

b. Jenis- jenis Disiplin Kerja

Pemimpin Perusahaan dapat mengetahui karakteristik karyawannya, mampu mengenal dan memahami perilaku dan sifat karyawan. Hal ini dapat membantu pemimpin perusahaan mana yang harus diterapkan kepada karyawan. Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) disiplin kerja digolongkan menjadi beberapa jenis yaitu :

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah langkah-langkah yang diambil untuk mendorong karyawan agar mematuhi standar dan peraturan perusahaan, guna mencegah terjadinya pelanggaran atau penyimpangan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan yang ada, sekaligus berupaya mencegah terjadinya pelanggaran lainnya. Tindakan korektif ini dapat berupa hukuman atau langkah pendisiplinan, seperti peringatan atau sanksi lainnya. Semua tindakan disiplin tersebut dirancang untuk bersifat positif, mendidik, dan memperbaiki kesalahan agar tidak terulang kembali.

c. Faktor- faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan tugas yang teratur, yang mencerminkan tingkat keseriusan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Tingkat disiplin kerja seorang karyawan akan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan dirinya sendiri. Menurut (Sinambela, 2023) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, sebagai berikut :

- 1) Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai,
- 2) Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya,
- 3) Balas jasa turut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya, keadilan turut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, waskat (pengawasan melekat) tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan,

d. Indikator Disiplin Kerja

Di dalam disiplin kerja juga ada indikator beserta aspek yang akan digunakan dalam menilai sikap disiplin kerja karyawan, Menurut (Hasibuan, 2014) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang jelas dan menantang serta sesuai dengan kemampuan karyawan sangat memengaruhi tingkat kedisiplinan mereka. Tujuan yang ditetapkan secara ideal dan dapat dicapai akan meningkatkan motivasi karyawan untuk lebih disiplin.

- 2) Teladan Pimpinan,

Kepemimpinan yang memberi contoh yang baik sangat penting dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan.

Pimpinan yang menjadi panutan akan mendorong bawahannya untuk mengikuti sikap disiplin yang ditunjukkan.

3) Balas Jasa ,

Kesejahteraan yang diberikan perusahaan, seperti gaji dan fasilitas lainnya, turut berperan dalam memotivasi karyawan untuk disiplin. Kepuasan yang didapat dari balas jasa ini meningkatkan rasa loyalitas dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya mendorong kedisiplinan.

4) Keadilan,

Keadilan dalam perlakuan kepada setiap karyawan mempengaruhi kedisiplinan di tempat kerja. Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan adil, mereka lebih cenderung untuk mengikuti peraturan dan menunjukkan disiplin yang tinggi.

5) Waskat

Waskat adalah langkah-langkah yang diambil untuk mencegah kesalahan, memperbaiki kekeliruan, dan menjaga kedisiplinan karyawan. Selain itu, waskat juga melibatkan penguatan peran atasan dan bawahan, serta menggali cara kerja yang lebih efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Pengertian Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik, sosial, dan psikologis dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Banyak ahli yang menggambarkan lingkungan kerja sebagai segala elemen yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak terlibat langsung dalam proses produksi, namun lingkungan tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan yang melaksanakan tugas-tugas mereka.,

Menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) lingkungan kerja mencakup semua alat, peralatan, dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja, baik secara individu maupun dalam kelompok.

(W Enny, 2019) mengatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain". (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Karakteristik individu mencakup minat, keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja. Perbedaan karakteristik individu pada setiap orang akan memengaruhi kontribusi kinerja mereka di perusahaan. (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021) berpendapat bahwa "Faktor yang juga berpengaruh langsung terhadap karyawan dan tidak dapat dipisahkan dalam pencapaian tujuan instansi adalah lingkungan kerja."

Beberapa ahli berpendapat bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh alat dan peralatan yang digunakan oleh karyawan, termasuk lingkungan fisik, metode kerja, dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok. Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, menurut peneliti, lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka.

Selain sebagai tempat dimana karyawan melaksanakan tugasnya, lingkungan kerja juga berperan sebagai faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan. Ketika karyawan bekerja dalam lingkungan yang mendukung, ide, produktivitas, dan kinerjanya cenderung meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk dan tidak

mendukung, maka kemampuan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas akan menurun.

a. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat ataupun keadaan kehidupan sosial yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

(W Enny, 2019) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi membuat tugas-tugas terselesaikan dengan tepat waktu". Yang artinya pekerjaan harus diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam waktu yang telah ditentukan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang nyaman, dan kenyamanan tersebut menjadi salah satu faktor penting untuk menciptakan hasil kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang nyaman dapat tercipta melalui komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, serta antar bawahan itu sendiri. Selain itu, kantor juga dapat membangun rasa saling percaya antara bawahan dan rekan kerja lainnya. Dengan terciptanya kondisi seperti ini, lingkungan kerja yang nyaman akan lebih mudah terbentuk.

Sedangkan manfaat dari lingkungan kerja menurut (W Enny, 2019), yaitu sebagai berikut:

- 1) Menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan presentasi kerja meningkat
- 2) Memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal
- 3) Memungkinkan karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya
- 4) Memungkinkan pekerjaan diselesaikan dengan tepat

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, banyak hal yang perlu diperhatikan, namun yang terpenting adalah kesamaan visi antara atasan atau pimpinan dengan bawahan mengenai

bagaimana lingkungan kerja tersebut dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Perusahaan yang peduli dan memperhatikan kesejahteraan karyawan, begitu pula sebaliknya, akan menciptakan hubungan yang saling mendukung. Hal ini pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang baik dari para karyawan yang ada di dalam perusahaan.

b. Aspek - Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, Menurut Simanjuntak dalam Tetiana (2019) bagian aspek-aspek tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh Perusahaan yang berupaya menciptakan kondisi kerja yang optimal untuk karyawan agar mereka merasa aman dan nyaman saat bekerja. Kondisi kerja ini mencakup penerangan yang cukup, suhu udara yang sesuai, kebisingan yang terkontrol, ruang gerak yang memadai, serta jaminan keamanan kerja bagi karyawan.

2) Hubungan Karyawan

Hubungan antar karyawan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di perusahaan. Hubungan yang baik antara karyawan dapat meningkatkan disiplin, semangat kerja, serta menciptakan lingkungan yang kondusif. Sebaliknya, hubungan yang buruk antar karyawan dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja, yang akhirnya berdampak negatif pada kepuasan kerja mereka.

3) Pelayanan Kerja

Pelayanan terhadap karyawan adalah aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Pelayanan yang baik akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat, merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, serta

menjaga citra perusahaan melalui kinerja dan perilaku mereka.

Pelayanan Kerja dari perusahaan pada umumnya adalah :

- a) Pelayanan Makan dan minum
- b) Pelayanan Kesehatan
- c) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi hingga tempat ibadah pada lingkungan kerja

c. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik, kinerja pegawai akan semakin meningkat, karena mereka merasa nyaman dengan tempat kerja mereka. Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (W Enny, 2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor personal atau individu, meliputi: Faktor ini mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu dalam lingkungan kerja.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: Faktor ini berkaitan dengan kualitas pemimpin dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, serta dukungan yang dibutuhkan oleh karyawan atau tim untuk mencapai tujuan.
- 3) Faktor tim, meliputi: Faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan antar anggota tim, serta tingkat kekompakan dan keeratan hubungan di antara mereka.
- 4) Faktor sistem, meliputi: Faktor ini mencakup sistem kerja yang diterapkan, fasilitas kerja, infrastruktur yang disediakan oleh instansi, proses operasional instansi, serta budaya kerja yang ada dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: Faktor ini berkaitan dengan tekanan serta perubahan yang terjadi pada lingkungan eksternal maupun internal, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dinamika dalam organisasi.

Menurut (Aslam et al., 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi kebersihan, luas ruangan, suhu udara, ventilasi, penerangan, fasilitas kesehatan, penyediaan air minum, tempat pakaian, lantai, mesin, kotak P3K, perlindungan dari kebakaran, serta pemberitahuan kecelakaan. Faktor-faktor ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan kecelakaan.

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah tergantung kepada kondisi bangunan yang ada di tempat kerja tersebut agar pegawai yang bekerja merasa nyaman.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan kerja adalah suatu hal yang mampu mempengaruhi lingkungan kerja karyawan yang dikemukakan oleh (Sedarmayanti & Rahadian, 2018)) indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Lingkungan Kerja Fisik

a) Penerangan atau pencahayaan ditempat kerja

Penerangan yang baik di tempat kerja sangat membantu karyawan dalam melakukan tugas mereka dengan nyaman dan efisien, serta mendukung kelancaran aktivitas di tempat kerja.

b) Temperatur di tempat kerja

Suhu ruangan yang sesuai sangat penting untuk kenyamanan karyawan. Setiap individu memiliki temperatur tubuh yang berbeda, sehingga suhu ruangan yang nyaman dapat menjaga kesehatan dan meningkatkan produktivitas kerja.

c) Kebisingan

Kebisingan yang tidak diinginkan di lingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi, merusak pendengaran, dan

menyebabkan kesalahan komunikasi, terutama jika kebisingan tersebut berlangsung dalam jangka panjang.

d) Pewarnaan

Pemilihan warna di tempat kerja perlu diperhatikan dengan seksama. Tata warna yang tepat dapat memengaruhi suasana hati dan perasaan, serta berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kenyamanan dan semangat kerja.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

a) Hubungan dengan pimpinan

Memberikan perlakuan yang adil terhadap karyawan dengan menerapkan sistem penghargaan atau sebuah pujian akan menunjukkan bentuk perhatian terhadap kinerja karyawan

b) Hubungan sesama rekan kerja

Dalam mencapai sebuah tujuan bersama hubungan sesama rekan kerja sangat penting, dengan hubungan yang baik dapat bekerjasama dalam mencapai tujuan.

c) Komunikasi antar karyawan

Komunikasi yang efektif antara karyawan, baik dengan rekan kerja maupun atasan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Komunikasi yang terbuka dan lancar memungkinkan pertukaran informasi yang lebih baik serta meningkatkan kerja sama dalam tim.

d) Keamanan Kerja

Menjaga keamanan di tempat kerja merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Salah satu cara untuk meningkatkan keamanan adalah dengan menggunakan tenaga satuan pengamanan (SATPAM) yang bertugas menjaga ketertiban dan keselamatan di lingkungan kerja.

B. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu merupakan langkah awal bagi peneliti dalam mencari referensi dan perbandingan guna memperoleh wawasan serta inspirasi baru untuk penelitian yang akan dilakukan. Selain itu, kajian terdahulu berperan dalam membantu peneliti menentukan posisi penelitiannya sekaligus menegaskan orisinalitas penelitian yang dilakukan. Dalam bagian ini, penulis menyajikan berbagai hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang dikaji, baik yang telah dipublikasikan maupun yang belum dipublikasikan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema yang diteliti.

Tabel 2. 1.
Penelitian Terdahulu

No	Penulis Dan Tahun	JUDUL	Alat Analisis	Hasil
1.	(Endah Septiyani, 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. JS Corp Boyolali	Metode analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 22	Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan variabel bebas disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
2.	(Erman & Fahroby, 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Russindo Expertiza	Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif kuantitatif yang menggunakan data primer	Dari analisis data, diperoleh koefisien determinasi atau (R^2) dalam

		Inspeksiya Pekan Baru	dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara/ interview serta kuesioner	penelitian ini sebesar 0,596 atau 59,6%, artinya kinerja karyawan PT. Russindo Expertiza Inspeksiya dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 59,6%
3.	Monica Kusuma Wardani(2021)	Pengaruh Work From Home, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPPD Kota Surakarta Selama Pandemi Covid-19	Teknik analisis yang digunakan yaitu (1) Uji instrumen data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas (2) Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (3) Analisis regresi linear berganda dan (4) Uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS Statistic for	variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,

			Windows versi 25.	
4.	(Buana, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur.	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap, dan sampelnya adalah sampel jenuh sebanyak 110 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5.	(Kasmawati, 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sermani Steel Makassar	Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik regresi linier sederhana dan menggunakan uji t untuk menganalisis keeratan hubungan variabel secara individual, sedangkan pengujian	Hasil uji statistik menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan positif (searah). Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai

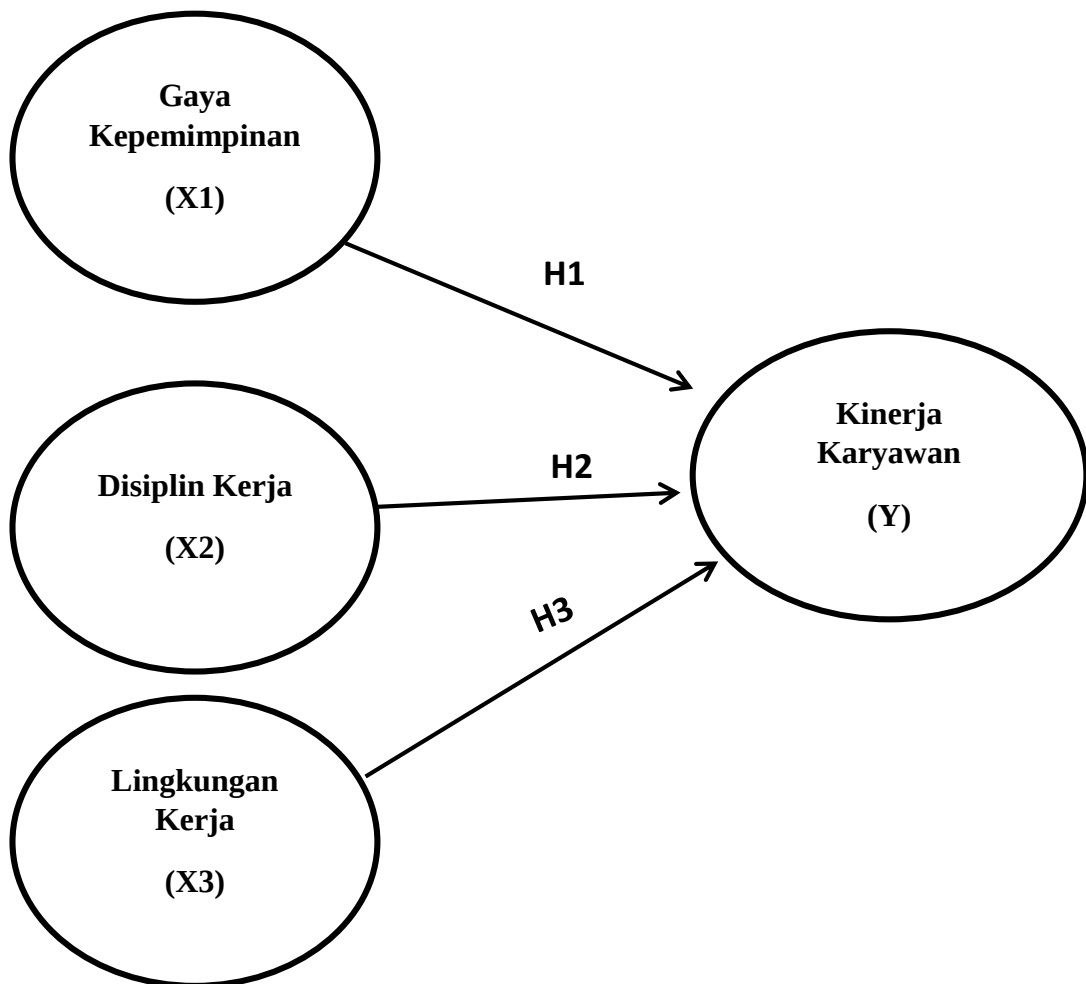
			instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas.	signifikan 5% maka H1 diterima atau H0 ditolak. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar
6.	(Agustin, 2021)	Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Di Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara (Bpprdsu)	Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan teknik analisis kualitatif. Pengumpulan data dalam penelitian adalah menggunakan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dapat diperoleh melalui beberapa metode yaitu observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Data sekunder diperoleh dari internet, serta dari instansi	Dengan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan di Kantor BPPRDSU menggunakan kepemimpinan partisipatif yang lebih menekankan pada tingginya dukungan dalam pembuatan keputusan, kebijakan dan cukup memberikan pegawai motivasi kerja secara internal maupun secara eksternal sehingga berpengaruh signifikan

			BPPRDSU.	terhadap kinerja karyawan
7.	(Dolly .P Sitanggang, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Air Jernih Pekanbaru Riau	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diperoleh korelasi (hubungan) yang positif antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.
8.	(Jumrana, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara	Teknik analisisnya menggunakan regresi linear berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji T. Jumlah sampel sebesar 54 responden dengan menggunakan teknik sampling insendental	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor pelayanan

				Pajak Pratama Makassar utara
--	--	--	--	---------------------------------

C. KERANGKA BERPIKIR

Kerangka berpikir merupakan acuan dalam melaksanakan penelitian, kerangka berpikir isinya adalah jawaban dari rumusan masalah berdasarkan kajian teori. Sehingga dari teori yang telah dipaparkan di atas maka dapat dibuat kerangka berpikirnya. Adapun kerangka berpikirnya adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka Berpikir

Berdasarkan gambar diatas terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen yang menempatkan kinerja karyawan(Y)

sebagai variabel independen, sedangkan gaya kepemimpinan(X1), kedisiplinan kerja(X2), dan lingkungan kerja(X3) sebagai variabel independen.

D. HIPOTESIS

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan serta didukung oleh teori-teori yang relevan, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT JS Corp Boyolali Indonesia

Cara kerja seseorang sangatlah berpengaruh untuk kinerja yang dihasilkan. Dalam mencapai tujuan perusahaan yang biasanya dilakukan dalam bentuk tim kerja akan ada yang ditunjuk sebagai pemimpin untuk bertanggung jawab dalam tim, selain bertanggung jawab juga dapat menjadi contoh yang positif, memotivasi, dan dapat mempengaruhi karyawan lain agar memiliki kinerja yang baik dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Jika Gaya Kepemimpinan Yang dilakukan dengan baik dapat memberikan semangat kerja karyawan nya, maka kinerja yang dihasilkan juga baik dan meningkat.

Dari hasil analisis (Saputro & Siagian, 2019) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini muncul karena kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada faktor eksternal, tetapi juga dipengaruhi oleh semangat kerja yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Faktor seperti kegigihan, usaha yang dilakukan, serta dukungan yang diberikan oleh pemimpin berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT JS Corp Boyolali Indonesia

2. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT JS Corp Boyolali Indonesia

Disiplin kerja merupakan aspek penting yang harus ditanamkan dalam setiap karyawan. Kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan

sangat diperlukan karena aturan tersebut berfungsi sebagai panduan serta bimbingan dalam menciptakan ketertiban di lingkungan kerja. Selain itu, peraturan juga menjadi indikator dalam menilai tingkat kinerja karyawan. Kedisiplinan memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan maupun perusahaan, karena melalui disiplin, karyawan dapat terbiasa mengikuti aturan yang berlaku. Semakin tinggi tingkat disiplin, semakin meningkat pula produktivitas dan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Vallennia et al., 2020) bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kualitas kinerja adalah permasalahan kompleks dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan kurangnya kedisiplinan karyawan. Masalah ini terlihat dari masih adanya karyawan yang belum mematuhi disiplin jam kerja serta ketepatan waktu dalam kedatangan. Akibatnya, ketidakteraturan ini berdampak pada penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan.

H2 : Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT JS Corp Boyolali Indonesia

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT JS Corp Boyolali Indonesia

Lingkungan kerja merupakan aspek utama yang langsung dirasakan dan dialami oleh karyawan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan ini mencakup faktor sosial, fisik, dan psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sementara lingkungan yang kurang mendukung dapat menghambat kinerja mereka. Kerja dapat menciptakan baik dan buruknya dalam kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Ahmad et al., 2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari pencapaian berbagai indikator kinerja, seperti pemahaman terhadap tugas dan fungsi

(tupoksi), tingkat inovasi, kecepatan dan keakuratan kerja, serta efektivitas kerja sama antar karyawan yang telah berjalan dengan baik.

H3 : Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT JS Corp Boyolali Indonesia

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan lingkungan kerja dan terhadap kinerja karyawan pada PT JS Corp Boyolali Indonesia secara deskriptif yang telah dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 99 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan(X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y).
2. Variabel Kedisiplinan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y).
3. Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y).

B. SARAN

Dari kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan Kepemimpinan, Kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan PT JS Corp Boyolali Indonesia perlunya memperhatikan dan mempertahankan bagaimana lingkungan kerja yang dikeluhkan serta dirasakan oleh karyawan seperti fasilitas, pencahayaan,kebisingan, dll sehingga karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dan kinerja yang mereka hasilkan juga akan semakin baik.
2. Bagi Perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan disarankan menerapkan sanksi yang lebih tegas, seperti pemotongan insentif bagi karyawan yang terlambat lebih dari tiga kali dalam sebulan tanpa alasan yang jelas. Selain itu, perusahaan juga mengubah aturan absensi dengan menggunakan sistem fingerprint untuk memastikan kehadiran karyawan

tercatat secara akurat. Untuk izin cuti, perusahaan menetapkan bahwa pengajuan cuti harus dilakukan minimal tiga hari kerja sebelumnya, kecuali untuk keadaan darurat, guna menghindari gangguan terhadap jadwal kerja tim dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya disarankan untuk menambah luas penelitian dan waktu sehingga dapatkan hasil penelitian yang lebih akurat. Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat menambah variabel independen lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT JS Corp Boyolali Indonesia untuk menambah variasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D. (2021). *Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara*. 1–65.
- 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.
- Al Fadjar Ansory, M. I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Indomedia Pustaka*.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Rosda Jayaputra , 2014.
- Aslam, A., Riani, A. L., & Widodo, G. P. (2013). Pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi*, 3(3), 167–174.
- Buana, M. I. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur*. 1–16. <https://id.scribd.com/document/662326405/7365-14250-1-SM-1#logout>
- Dolly .P Sitanggang. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Air Jernih Pekanbaru Riau. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru*, 1–126.
- Endah Septiyani. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. JS Corp Boyolali. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(4), 222–237. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i4.878>
- Erman, N., & Fahroby, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rusindo Expertiza Inspekciya Pekanbaru. *Mapan: Jurnal Manajemen ...*, 1–90. <https://jurnal.institute-ehmri.ac.id/index.php/mapan/article/view/108%0Ahttps://jurnal.institute-ehmri.ac.id/index.php/mapan/article/download/108/85>
- Haryani, I. S. dan S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta | Setyowati | Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan (Jembatan)*, 2(2), 57–72. <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/view/4021>

- Hasibuan, M. S. P. H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Jumrana. (2018). *Makassar Utara Oleh Jumrana*.
- Kasmawati. (2020). Kasmawati (1). *Ilkom*, 1, 1–90.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber teori manusia : dan praktik*. Rajawali Pers.
- Nugroho, R. A., Hartono, S., & Sudarwati. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(2), 194–203.
- Pandi Afandi. (2016). *Concept dan indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Robert L. Mathis, J. H. jakso. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Saputro, G. B., & Siagian, H. (2019). Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office Pt Marifood. *Agora*, 5(3), 1–8.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT . Bumi Aksara.
- Sinambela. (2023). *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi , Manajemen dan Bisnis The Influence of Motivation , Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT . Baniah Rahmat Utama Palembang*. 3(1).
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 172–180(1), 174. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=785122&val=6468&title=Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT Pertamina Persero Refinery Unit IV Cilacap](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=785122&val=6468&title=Pengaruh%20Disiplin%20Kerja%20Dan%20Lingkungan%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Studi%20Pada%20Karyawan%20PT%20Pertamina%20Persero%20Refinery%20Unit%20IV%20Cilacap)
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49.
<http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
<http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Widia, A., & Rusdianti, E. (n.d.). *Pengaruh Displin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Tambahan Penghasilan Pegawai Sebagai Variabel Moderating*.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Populis : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104–120.
<https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>
- Zainal, V. R. (2014). *Islamic Human Capital Management= Manajemen Sumber Daya Insani*. Jakarta RajaGrafindo Persada.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JS CORP BOYOLALI INDONESIA

Assalamualaikum Wr. Wb

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I

Dengan Hormat,

Saya Virna Meilina mahasiswi prodi S1 Manajemen Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIES). Saat ini saya sedang menyusun tugas akhir/skripsi untuk memperoleh gelar sarjana dengan judul penelitian “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JS CORP BOYOLALI INDONESIA” Penelitian ini saya ajukan sebagai bahan skripsi saya yang merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta. Saya berharap agar Bapak/Ibu/Saudara/I untuk bersedia menjawab kuesioner ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Identitas dan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/I akan dirahasiakan, dan hasilnya semata-mata digunakan dalam lingkup yang terbatas.

Selanjutnya, saya selaku peneliti mengucapkan terimakasih sebesar- besarnya atas ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/I yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara/I sangat berarti bagi penelitian ini.

Wassalamualaikum wr. Wb

Peneliti,

Virna Meilina

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Perempuan
☐ Laki-laki
3. Umur : ☐ 20-25 tahun
☐ 26-30 tahun
☐ 31-35 tahun
☐ 36-40 tahun
4. Masa Kerja : ☐ 1-2 tahun
☐ 2-3 tahun
☐ 3-4 tahun

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang (V) pada kolom yang disediakan sesuai dengan jawaban Anda.

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

N = Netral (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

C. Kuesioner

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pemimpin mampu mengambil keputusan yang terbaik					
2.	Pemimpin memberikan penghargaan sebagai motivasi					

3.	Pemimpin menyampaikan informasi Informasi dengan baik dan efektif					
4.	Pemimpin memberikan arahan pekerjaan kepada bawahan dengan baik					
5.	Menegur bawahan didepan umum saat terjadi kesalahan					

2. Kedisiplinan Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Karyawan mampu dalam menyeselesaikan pekerjaanya					
2.	Pimpinan memberikan contoh yang baik					
3.	Balas jasa diterima karyawan setelah mengerjakan tugas dan kewajibannya					
4.	Pimpinan bersikap adil kepada seluruh karyawan					

3. Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kondisi pencahayaan di tempat kerja sudah membuat saya nyaman dalam bekerja					
2.	Sirkulasi udara ditempat kerja sudah membuat saya nyaman dalam bekerja					
3.	Konsentrasi saya saat bekerja tidak terganggu oleh suara bising yang berasal dari luar maupun didalam ruangan					

4.	Pengaturan warna diruang kerja membuat saya merasa nyaman					
5.	Hubungan atasan dan bawahan harus bersifat terbuka					
6.	Suasana kekeluargaan selalu ditanamkan antar karyawan dalam setiap aktivitas					
7.	Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain					
8.	Keamanan saya di tempat bekerja sudah terjamin oleh perusahaan					

4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan keinginan perusahaan					
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik					
3.	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
4.	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
5.	Saya mampu melakukan semua pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik					