

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di setiap tempat kerja, baik itu bisnis maupun organisasi, sumber daya manusia (SDM) sangat penting, dan kinerja karyawan sangat krusial untuk mencapai tujuan bisnis atau organisasi. Ada sejumlah sifat penting yang, menurut teori dan eksperimen, berkorelasi signifikan dengan kinerja karyawan yang baik. Setiap bisnis harus mengelola operasinya seefisien mungkin karena sifat zaman yang serba cepat dan persaingan yang ketat antar bisnis. Oleh karena itu, untuk menjamin keberhasilan perusahaan yang berkelanjutan dalam mencapai tujuannya, bisnis harus dengan cermat dan tepat memilih sumber daya manusia yang terbaik.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas pekerja. Lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang ideal dapat memberikan dampak positif pada kesejahteraan, keamanan, dan hasil kerja pekerja. Lingkungan fisik yang tepat mencakup fasilitas yang berfungsi penuh dan tempat kerja yang sesuai. Sementara itu, budaya kerja yang sehat, dukungan dari atasan dan manajer, serta interaksi yang harmonis dan nyaman antar rekan kerja membentuk lingkungan non-fisik. Kinerja karyawan pada akhirnya dipengaruhi oleh kecenderungan karyawan untuk lebih terlibat dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka ketika mereka merasa didukung dan nyaman di tempat kerja mereka.

Keinginan psikologis internal seorang karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau bisnis dikenal sebagai motivasi kerja. Variabel ekstrinsik seperti gaji, tunjangan, dan promosi, atau alasan intrinsik seperti kebahagiaan kerja, pengakuan, dan peningkatan diri, dapat menjadi sumber motivasi. Pekerja yang termotivasi secara intrinsik atau ekstrinsik akan menunjukkan inisiatif, komitmen, dan upaya dalam menyelesaikan tugas mereka, yang akan meningkatkan kinerja mereka di dalam organisasi. Di sisi lain, pekerja yang tidak termotivasi biasanya menghasilkan lebih sedikit di tempat kerja.

Kepatuhan karyawan terhadap kebijakan, praktik, dan standar bisnis dikenal sebagai disiplin kerja. Tepat waktu, mengikuti pedoman operasional, dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas adalah contoh disiplin kerja. Kualitas dan kuantitas produksi pekerjaan atau pencapaian kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan secara langsung dipengaruhi oleh kepatuhan karyawan yang disiplin terhadap aturan, konsistensi, dan harapan perusahaan. Bisnis akan mengalami keterlambatan, kesalahan, dan kerugian akibat kurangnya disiplin staf. Disiplin karyawan yang efektif juga menunjukkan bahwa bisnis dapat mempertahankan kualitas dan loyalitas tenaga kerjanya.

Yunomia café merupakan tempat penelitian yang di pilih oleh peneliti, dimana Yunomia café merupakan wirausaha yang bergerak dibidang minuman dan makanan kekinian yang ada di kota Binjai. Pemilik Yunomia café memberikan tempat nongkrong untuk anak muda yang memiliki konsep unik, memiliki tema rumah kaca dan pemandangan langsung kesawah, Yunomia café juga memberikan spot foto instagramable untuk influencer dan anak muda. Yunomia café berlokasi di Jl Wijaya Kusuma, Gg Kasturi No.31, Kebun Lada, Binjai utara, Kota Binjai.

Berdasarkan pembahasan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yunomia Café.**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yunomia café
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yunomia café
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yunomia café
4. Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yunomia Café

## **1.3. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yunomia Café?
2. Bagaimana Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yunomia Café?
3. Bagaimana Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yunomia Café?
4. Bagaimana Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yunomia Café?

## **1.4. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.5. Manfaat penelitian**

1. Para peneliti dapat mempelajari lebih lanjut tentang subjek penelitian mereka dengan menggunakan penelitian ini.
2. Para peneliti dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi dan arahan untuk penelitian serupa di masa mendatang.
3. Diharapkan penelitian ini akan menawarkan saran dan materi penilaian bagi bisnis yang ingin meningkatkan kinerja karyawan..
4. Bagi Universitas Prima Indonesia, peneltian ini berfungsi sebagai bukti penerapan ilmu oleh mahasiswa serta menambah koleksi karya ilmiah di lingkungan akademik kampus.

## **1.6. Teori tentang lingkungan kerja**

### **1.6.1. Pengertian Lingkungan kerja**

Menurut Herlinda (2021:122), “Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan berpotensi memotivasi mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah dialokasikan kepada mereka”. Menurut Saputra (2021:2), “Lingkungan kerja sebagai aspek sosial, psikologis, dan fisik suatu organisasi yang memengaruhi kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”.

### **1.6.2. Indikator Lingkungan kerja**

Menurut Budiasa (2021), “Indikasi tempat kerja yang sering digunakan untuk mengukur dukungan dan kenyamanan meliputi:

- Lingkungan tempat kerja, yang merujuk pada unsur-unsur di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi pekerja.
- Hubungan antar rekan kerja, menunjukkan kualitas interaksi sosial dan kerja sama
- Fasilitas dan perlengkapan kerja, yaitu tersedianya alat bantu yang memadai untuk menjalankan tugas

Indikator-indikator ini dipakai sebagai tolak ukur untuk melihat seberapa kondusif lingkungan kerja bagi karyawan”.

## **1.7. Teori tentang Motivasi kerja**

### **1.7.1. Pengertian Motivasi kerja**

Menurut Mangkunegara (2021:93), “Motivasi kerja adalah kebutuhan untuk memenuhi tuntutan pendorong karyawan agar mereka dapat beradaptasi dengan lingkungannya”.

Menurut Irman (2021), “Motivasi kerja adalah apa yang menghasilkan semangat atau gairah terhadap pekerjaan seseorang”.

### **1.7.2. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Abraham Maslow (2021), “Tanda-tanda motivasi di tempat kerja:

1. Tingkat kepuasan mereka terhadap posisi dan tempat kerja mereka.
2. Tingkat ikatan emosional dan perilaku pekerja dengan pekerjaan mereka.
3. Tingkat pengakuan atas prestasi dan upaya pekerja.
4. Tingkat otonomi yang dimiliki pekerja dalam menangani tugas dan kewajiban.
5. Seberapa baik pekerja memahami tujuan dan standar pekerjaan mereka.
6. Ambisi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan”.

## 1.8. Teori tentang disiplin kerja

### 1.8.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hermayanti dan Maro (2022), “Disiplin kerja adalah metode yang digunakan manajer untuk berinteraksi dengan karyawan guna meningkatkan pemahaman dan komitmen mereka dalam mematuhi semua peraturan perusahaan”.

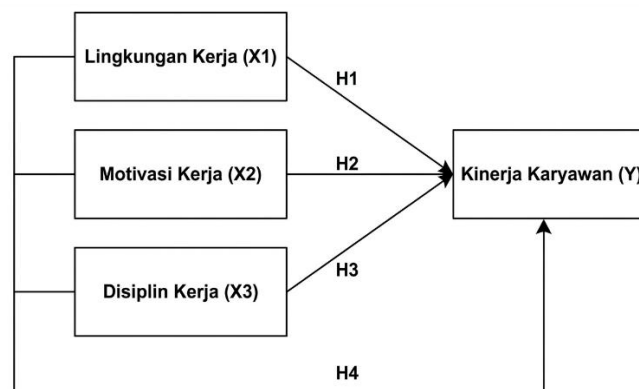
### 1.8.2. Indikator Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2021), “Indikator kedisiplinan kerja:

1. Tingkat ketidakhadiran: Salah satu indikator kedisiplinan karyawan; semakin sering seorang karyawan hadir atau semakin rendah tingkat ketidakhadirannya, semakin disiplin mereka di tempat kerja.
2. Kepatuhan terhadap peraturan instansi: Lingkungan kerja yang santai dan efisien adalah hasil dari karyawan yang mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan mereka.
3. Pemanfaatan waktu yang efisien: Pekerja diharuskan untuk memanfaatkan waktu kerja yang dialokasikan oleh instansi sebaik mungkin untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh unit kerja mereka tanpa membuang terlalu banyak waktu.
4. Tanggung jawab: Dedikasi dan kewajiban seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan tepat waktu”.

## 1.9 Kerangka Konseptual

*Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual*



### **1.10 Hipotesis**

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Yunomia Cafe

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Yunomia Cafe

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Yunomia Cafe

H4 : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Yunomia Cafe