

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja, motivasi kerja serta disiplin kerja dari karyawan.

Perkembangan zaman dan teknologi saat ini membuat orang lebih selektif dalam memilih makanan dan minuman. Terutama generasi mudas saat ini, karena target utama mereka adalah makanan yang lezat dan sehat, tetapi juga terjangkau bagi siswa dan mahasiswa. Nutrihub juga berperan sebagai pemimpin pasar dalam memberikan masukan atau teknik yang tepat kepada pelanggan untuk mencapai kehidupan yang lebih sehat dan bermakna, baik sekarang maupun di masa depan.

PT. Nutrihub Medan merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di industri makanan dan minuman yang mampu memberikan manfaat untuk kesegaran, kesehatan, penampilan yang berkualitas. Nutrihub Medan adalah cabang dari Nutrifood Indonesia yang didirikan pada tanggal 2 Februari 1979 di Semarang. Pada kesempatan kali ini peneliti dapat melakukan penelitian pada PT. Nutrihub Medan yang terletak di Jl. Sei Besitang Gg. Baru No.16, Sei Sikambing D, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20111, yang mempromosikan hasil produksi berupa kopi lokalate, hilo, nutrisari, tropicanaslim, elmen.

Nutrihub Medan merupakan tempat di mana para pemimpin, komunitas, dan pengusaha dapat berkolaborasi dengan Nutrihub. Nutrihub adalah forum kolaborasi antara komunitas yang bekerjasama dengan PT Nutrifood. Nutrihub Medan juga mengajak anak muda untuk bangkit karena yang sangat dibutuhkan dunia saat ini adalah generasi muda yang berhasil, yang memberikan kontribusi lebih untuk banyak orang.

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan sosial yang terdapat pada suatu perusahaan, yang di dalamnya terdapat orang-orang yang saling berinteraksi setiap hari. Setiap orang akan menghabiskan waktu untuk bekerja dari pada melakukan hal lainnya. Dalam bekerja seseorang akan berdampingan dengan banyak orang. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu lingkungan kerja juga perlu dibina dan diolah sebaik mungkin agar dapat memberikan suasana yang nyaman untuk para karyawan. Dengan ini, peneliti melakukan observasi suasana kerja pada PT. Nutrihub Medan. Hasil observasi menunjukkan bahwa suasana lingkungan kerja PT. Nutrihub Medan memiliki kondisi yang panas dikarenakan AC yang kurang memadai, ruang kerja yang terbatas, serta koneksi jaringan yang kurang baik. Lingkungan kerja yang tidak mendukung atau kurang baik dapat memperlambat kinerja karyawan.

Motivasi di PT. Nutrihub Medan harus mendapatkan perhatian lebih agar kemajuan perusahaan tetap terjaga. Sumber Daya Manusia juga perlu diperhatikan, terutama karyawan yang membutuhkan rangsangan terus-menerus agar dapat melaksanakan kewajibannya secara optimal. Motivasi kerja sangat dibutuhkan. Tanpa motivasi kerja yang optimal, karyawan di PT. Nutrihub

Medan tidak merasa bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dan mudah merasa putus asa jika mereka merasa gagal. Pemimpin di PT. Nutrihub Medan harus peka terhadap situasi ini karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seluruh karyawan.

Masih ada fenomena lain yang menyangkut disiplin kerja di PT. Nutrihub Medan, seperti adanya karyawan yang masih belum mematuhi jam kerja, selain itu beberapa karyawan terus mengabaikan aturan yang ada di PT. Nutrihub Medan, yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Dalam menghadapi penurunan kinerja, perusahaan di PT. Nutrihub Medan menerapkan disiplin karyawan, yaitu dengan mematuhi semua peraturan yang ada, serta membuat regulasi yang harus dipenuhi dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan di PT. Nutrihub Medan.

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Dari hasil kinerja, perusahaan dapat menilai kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan penggambaran dari padakinerja. Oleh karena itu perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan sudah melaksanakan tugas dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik dimasa yang akan datang. Kinerja karyawan di PT. Nutrihub Medan harus tetap terjaga dalam segala hal, agar dapat memahami sejauh manaperan yang harus dijalankan oleh setiap karyawan mempengaruhi perusahaan, baik dalam waktu dekat maupun nanti, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja secara efektif, efisien, dan optimal dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab mereka.

Oleh karena itu, peneliti memahami bahwa faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUTRIHUB MEDAN.**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Nutrihub baik secara parsial maupun simultan.

## **1.4 Tinjauan Pustaka**

### **1.4.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Menurut Mardiana(2015:74) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan.

### **1.4.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Budiasa (2021;43) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

#### **1. Suasana kerja**

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.

#### **2. Hubungan dengan rekan kerja**

Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain.

#### **3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja**

Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

### **1.4.3 Definisi Motivasi Kerja**

Siagian (2014) motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi karyawan atau seseorang untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Sedangkan Mangkunegara (2010) motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pendapat diatas, daapt disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari diri sendiri maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam suatu perusahaan.

### **1.4.4 Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Risky Nur Adha (2019) yaitu:: Pertama, Kebutuhan Fisik yaitu kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, Kedua, kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari rasa-rasa mengancam. Ketiga, kebutuhan social yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersamadalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama. Keempat, kebutuhan akan penghargaan atas apa yang

telah dicapai oleh seseorang. Kelima, kebutuhan dorongan mencapai tujuan yaitu kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

#### **1.4.5 Definisi Disiplin Kerja**

Menurut Yulia dan Andini (2019) disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan juga merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer karena semakin disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi dan produktivitas kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas.

#### **1.4.6 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Dewi dan Harjono (2019:97) beberapa indikator kedisiplinan diantaranya 1. Disiplin terhadap aturan waktu yang dapat dilihat dari jam masuk bekerja, jam istirahat, dan jam pulang kantor sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. 2. Disiplin terhadap peraturan yang dapat dilihat dari bagaimana cara karyawan berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja. 3. Disiplin terhadap tanggung jawab atau prosedur operasional standar (SOP) dapat dilihat dari karyawan yang melakukan tugas-tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawabnya. 4. Taat terhadap peraturan lainnya yaitu aturan yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan.

#### **1.4.7 Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, kinerja juga merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

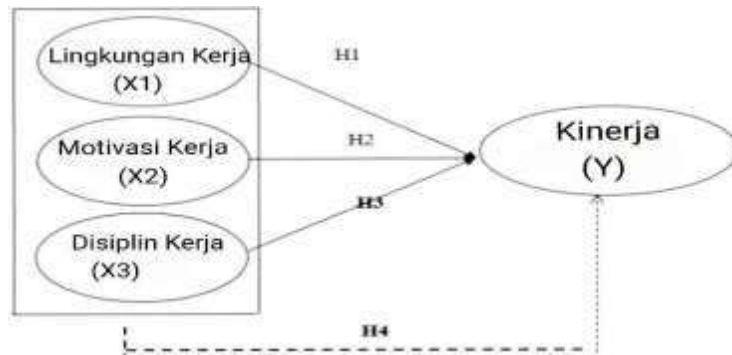
#### **1.4.8 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Prawirosentono (2009:27) yaitu (1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. (2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. (3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas. (4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya. (5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

### **1.5 Kerangka Konseptual**

Menurut Notoatmodjo (2018), kerangka konseptual adalah kerangka hubungan antar konsep yang diukur atau diamati dalam penelitian. Kerangka konseptual harus dapat menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti.

Untuk penelitian ini terdiri dari variable Independen yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) serta variable Depeden yaitu Kinerja ( $Y$ ) sehingga dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1.1 Kerangka konseptual**

### **1.6 Hipotesis penelitian**

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis secara parsial dan simultan sebagai berikut :

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan.
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan.
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan.
- H4 : Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan.