



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM
DAERAH AIR MINUM TIRTA SATRIA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh

ANGELIN KANTOHE

41219017

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
BUMIAYU**

2023



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM
DAERAH AIR MINUM TIRTA SATRIA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh
Gelara Sarjana Manajemen**

Oleh

ANGELIN KANTOHE

41219017

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

BUMIAYU

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul penelitian **PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA SATRIA**

Oleh

Nama : ANGELIN KANTOHE

NIM : 41219017

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomika dan Bisnis

Telah dipertahankan di depan dewan penguji Skripsi pada tanggal 13.. bulan .. tahun 2023

DEWAN PENGUJI

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Tim Penguji/Pembimbing

Dr. H. Sutarmin, S.Si., M.M

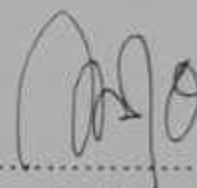
NIDN. 0621097401



Dosen Penguji I

Dr. Qori Al Banin, S.E., M.Si.

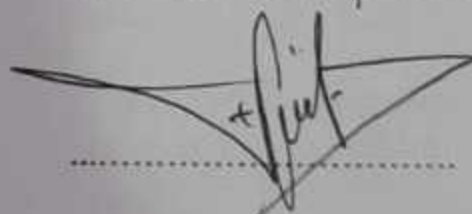
NIDN. 0607098601



Dosen Penguji II

Sugeng Riyanto, S.H., M.Si

NIDN. 0611056503



Diterima dan disahkan
pada tanggal 29.. bulan .. 2023

Dekan

Ketua

Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Program Studi S1 Manajemen

Mukhlis, S.E., M.M

NIPY. 16.02.120

Sarah Dien Uawa, S.E., M.Si

NIPY. 16.01.101



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Angelin Kantohe

NIM : 41219017

Program Studi : SI Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pemikiran saya, kecuali secara tertulis mengacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait skripsi ini.

Bumiayu. ... Juli 2023

Yang membuat pernyataan



ANGELIN KANTOHE

NIM. 41219017

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat nikmat dan rahmat-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban.

Dalam penyelesaian skripsi ini, beragam bimbingan, bantuan, dorongan, dan masukan yang penulis terima dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, secara tulus dan ikhlas penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muh. Kadarisman, S.H., M.Si., selaku Rektor Universitas Peradaban.
2. Bapak Mukhroji, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Peradaban.
3. Ibu Sarah Dien Hawa, S.E., M.Si, selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Peradaban.
4. Bapak Dr. Sutarmin, S.Si., M.M, selaku pembimbing skripsi saya yang dengan sabar dan telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing penulis dari penyusunan proposal sampai skripsi ini selesai.
5. Ibu Dr. Qori Al Banin, S.E., M.Si., Selaku dosen Penguji I yang telah memberikan banyak masukan yang bermanfaat demi perbaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Peradaban yang telah memberikan dan membekali banyak pengetahuan kepada saya.

Serta seluruh staf Universitas Peradaban Bumiayu, yang telah memberikan layanan kepada saya.

7. Bapak/Ibu Pimpinan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas yang telah memberikan Izin penulis untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua penulis, Bapak Sam Kantohe dan Ibu Endang Susiyati yang selalu memberikan kasih sayang, doa dukungan, nasihat, semangat, tenaga, serta kesabaran yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis, yang merupakan anugerah terbesar dalam hidup, penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan.
9. Untuk kakak dan adik penulis, Hermawan Kantohe, Renata Kantohe yang telah memberikan segalanya baik materi, doa, dan dukungan kepada penulis.
10. Seluruh keluarga besar penulis yang telah memberikan semangat, doa, dan dukungan kepada penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita dan keluarga.
11. Untuk Dela Eza Saputra, Terima kasih untuk dukungan, semangat serta telah menjadi tempat berkeluh kesah, selalu ada dalam suka maupun duka dari awal perkuliahan semester 2 hingga proses penyusunan skripsi ini.
12. Sahabat penulis, Dewi Anggraeni Putri Guritno , Sinta Novia Sari, dan teman-teman prodi Manajemen angkatan 2019 yang telah membantu dan selalu memberi semangat kepada penulis.
13. Keluarga besar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Peradaban Bumiayu.

14. Semua pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Semoga Allah SWT membalas dan meridhoi setiap langkah kebaikan mereka.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua, atas kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini penulis haturkan banyak-banyak terima kasih.

Paguyangan, 2023

Penulis

Angelin kantohe

NIM. 41219017

ABSTRAK

Setiap perusahaan selalu menuntut sumber daya yang dapat berfungsi dengan baik dan efektif agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada responden. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 118 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* dengan metode *Simple Random Sampling*. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS v.29. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Every company always demands resources that can function properly and effectively so that the company's goals can be fulfilled. This study aims to determine and analyze the influence of work discipline, work environment, work motivation and job satisfaction on the performance of employees of the Regional Public Company Drinking Water Tirta Satria, Banyumas Regency. This research is a type of quantitative research. The data used is primary data obtained by distributing questionnaires directly to respondents. The sample in this study were 118 respondents. The sampling technique uses Probability Sampling with the Simple Random Sampling method. Data analysis used multiple linear regression analysis with the help of SPSS v.29. Based on the results of this study it is known that work discipline, work environment, work motivation and job satisfaction affect the performance of employees of the Regional Public Company Drinking Water Tirta Satria, Banyumas Regency.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PERUMUSAN MODEL PENELITIAN	9
A. Telaah Pustaka	9

1. Kinerja Karyawan.....	9
2. Disiplin Kerja	13
3. Lingkungan Kerja.....	15
4. Motivasi Kerja	18
5. Kepuasan Kerja	21
B. Perumusan Model Penelitian.....	23
1. Penelitian Terdahulu.....	23
2. Perumusan Hipotesis	26
C. Kerangka Pemikiran.....	30
BAB III METODE PENELITIAN DAN TEKNIK ANALISIS DATA.....	31
A. Metode Penelitian.....	31
1. Jenis Penelitian	31
2. Lokasi Penelitian	31
3. Waktu Penelitian	31
4. Populasi dan Sampel	31
5. Sumber Data	33
6. Teknik Pengumpulan Data	34
7. Definisi Konsep dan Operasional Variabel	35
B. Teknik Analisis Data.....	39
1. Uji Instrumen.....	39
2. Analisis Deskriptif.....	41

3. Uji Asumsi Klasik	42
4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
1. Sejarah singkat Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas	49
2. Visi dan Misi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria	50
3. Gambaran Umum Responden.....	50
B. Analisis Data dan Pembahasan	54
1. Uji Instrumen.....	54
2. Analisis Deskriptif.....	57
3. Uji Asumsi Klasik	66
4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
5. Pembahasan	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	92

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Tahun 2022	4
Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)	36
Tabel 3. Definisi Operasional Variabel Independen Disiplin Kerja (X1).....	37
Tabel 4. Definisi Operasional Variabel Independen Lingkungan Kerja (X2)	37
Tabel 5. Definisi Operasional Variabel Independen Motivasi Kerja (X3)	38
Tabel 6. Definisi Operasional Variabel Independen Kepuasan Kerja (X4).....	39
Tabel 7. Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner	51
Tabel 8. Responden Berdasarkan Usia Karyawan	52
Tabel 9. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan.....	52
Tabel 10. Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Karyawan	53
Tabel 11. Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 12. Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 14. Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel 15. Jawaban Responden Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1).....	59
Tabel 16. Jawaban Responden Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	61
Tabel 17. Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja (X3).....	63
Tabel 18. Jawaban Responden Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X4)	65
Tabel 19. Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 20. Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 21. Hasil Uji Multikolinieritas	70

Tabel 22. Hasil Regresi Linier Berganda	71
Tabel 23. Hasil Uji F	74
Tabel 24. Hasil Koefisien Determinasi	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 2. Normal P-P Plot	67
Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas	69

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	92
Lampiran 2. Tabulasi data Kinerja Karyawan (Y).....	97
Lampiran 3. Tabulasi Data Disiplin Kerja (X1).....	100
Lampiran 4. Tabulasi Data Lingkungan Kerja (X2)	103
Lampiran 5. Tabulasi Data Motivasi Kerja (X3)	106
Lampiran 6. Tabulasi Data Kepuasan Kerja (X4).....	109
Lampiran 7. Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	112
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)	113
Lampiran 9. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	114
Lampiran 10. Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3).....	115
Lampiran 11. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X4)	116
Lampiran 12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	117
Lampiran 13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)	118
Lampiran 14. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	119
Lampiran 15. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X3).....	120
Lampiran 16. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X4)	121
Lampiran 17. Hasil Uji Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	122
Lampiran 18. Hasil Uji Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1)	124
Lampiran 19. Hasil Uji Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	126
Lampiran 20. Hasil Uji Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X3).....	129
Lampiran 21. Hasil Uji Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X4)	132

Lampiran 22. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	134
Lampiran 23. Hasil Uji Normalitas Histogram dan Normal P-Plot.....	135
Lampiran 24. Hasil Uji Multikolinieritas.....	136
Lampiran 25. Hasil Uji Heteroskedastisitas metode Glejser dan Scatterplot	137
Lampiran 26. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	138
Lampiran 27. Riwayat Hidup Penulis	139

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi, salah satu sumber daya yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang dapat dipercaya. Setiap perusahaan selalu menuntut sumber daya yang dapat berfungsi dengan baik dan efektif agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Menurut Sedarmayanti (2017), sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh salah satu Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria. Dengan kinerja yang baik setiap karyawan dapat melakukan hal tersebut untuk menyelesaikan semua beban perusahaan secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kinerja karyawan yang bagus tentunya menjadi harapan semua perusahaan serta lembaga yang mempekerjakan karyawan, karena kinerja karyawan yang maksimal dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Rivai dan Sagala (2013), kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Taurisa dan Ratnawati (2012), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang berada di Kabupaten Banyumas Jawa Tengah. Perusahaan ini menawarkan jasa penyediaan air bersih, dan pengelolaan air minum kepada masyarakat kota Banyumas. Salah satu tujuan dibentuknya Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria yaitu menyediakan air minum untuk pemenuhan hajat hidup masyarakat melalui jaringan perpipaan atau non perpipaan guna memenuhi kebutuhan masyarakat akan air bersih. Perumdam Tirta Satria Banyumas memiliki 4 kantor cabang (Unit Purwokerto, Unit Ajibarang, Unit Wangon, dan Unit Banyumas). Perumdam Tirta Satria memiliki peran penting dalam menyalurkan distribusi air kepada masyarakat.

Berdasarkan informasi dan pengamatan langsung yang diperoleh peneliti di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria tentang fenomena yang terjadi di lapangan, meski pun perusahaan telah memiliki dan menerapkan peraturan disiplin sesuai dengan peraturan kerja Perumdam Tirta Satria namun masih terdapat karyawan yang melanggar peraturan misalnya sering datang terlambat dan karyawan sering menunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak efisien mengakibatkan pekerjaan tidak tepat waktu, seperti halnya Perusahaan

menginginkan kedisiplinan dan lingkungan kerja yang optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria melakukan pelanggaran maka karyawan akan mendapatkan teguran. Menurut SOP perusahaan apabila karyawan melakukan kesalahan yang sama hingga tiga kali maka akan dikenakan potongan gaji. Oleh karena itu, bentuk ketidak hadiran karyawan adalah kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi kurang maksimal. Hal lain juga terdapat fenomena pada motivasi kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria, terlihat dari masalah yang muncul dalam perusahaan yaitu kurangnya pendekatan secara personal dan perhatian dari atasan yang cenderung membuat motivasi hanya timbul dari diri sendiri, sehingga mengakibatkan motivasi kerja menjadi menurun. Selain itu juga terdapat fenomena kepuasan kerja karyawan. Terdapat karyawan yang memiliki sikap kurang percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurangnya motivasi dan kepuasan kerja membuat kinerja karyawan menjadi kurang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Tahun 2022

No	BULAN	Keterangan						
		Telat	Izin	Sakit	Sakit Tanpa SKD	Cuti	Tanpa KET.	Total
1.	Januari	112	9	28	4	9	1	163
2.	Februari	113	6	45	8	6	0	178
3.	Maret	141	12	29	6	14	1	203
4.	April	121	5	14	1	1	1	143
5.	Mei	100	4	11	4	5	2	126
6.	Juni	128	9	16	3	15	1	172
7.	Juli	121	8	23	4	22	1	179
8.	Agustus	144	14	29	3	11	2	203
9.	September	88	8	31	4	8	2	141
10.	Oktober	121	9	41	5	11	1	188
11.	November	113	8	27	7	15	4	174

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan rendahnya ketidak hadiran karyawan tersebut dapat memengaruhi hasil kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria. Dengan adanya permasalahan tersebut pastinya sangat berdampak pada penurunan kinerja karyawan sehingga pimpinan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria harus lebih bisa memperhatikan faktor apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan nya, seperti faktor disiplin kerja yang diterapkan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Ardana (2012), mendefinisikan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sangsi-sangsi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Hidayat dkk. (2012), Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan merasa aman, senang dan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka kebersihan, keamanan dapat mendorong kemajuan dalam bekerja. Peningkatan kualitas dan semangat kerja merupakan efek lingkungan kerja yang baik bagi organisasi. Lingkungan kerja yang kurang menarik akan menghambat karyawan mengalami penurunan kualitas dan jam kerja tidak selalu sesuai dengan pencapaian yang diberikan, sehingga mengakibatkan bentuk pekerjaan yang digunakan menjadi tidak sesuai dengan target.

Faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja dan lingkungan kerja yaitu motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2017), Motivasi merupakan daya penggerak yang meningkatkan semangat kerja seseorang, membuat mereka mau bekerja sama, bekerja secara efisien dalam segala hal untuk mencapai kepuasan. Bakat dan keterampilan karyawan tidak berarti apa-apa bagi perusahaan jika karyawan tidak mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu perusahaan selalu mengharapkan karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan.

Faktor terakhir yang memengaruhi kinerja karyawan adalah Kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, karyawan akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang karyawan

hadapi. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya.

Peneliti ini merupakan pengembangan dari Saputra, Lidya (2022), hanya meneliti variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Silaut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian peneliti ingin menambahkan variabel motivasi dan kepuasan kerja dari Endra (2022), dengan variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perlu dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian akan dilakukan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya atau memperkuat teori di bidang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang berhubungan mengenai variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan

kepuasan kerja, sehingga dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan saran dan masukan positif kepada karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PERUMUSAN MODEL PENELITIAN

A. Telaah Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian

Menurut Jufrizen (2016), Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan oleh atasan berdasarkan perannya di perusahaan. Kinerja karyawan adalah kinerja sebagai pencapaian seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi. Jadi kompetensi yang dimiliki seseorang sangat berpengaruh dengan apa yang dikerjakannya sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal. (Marwansyah, 2014).

Berdasarkan pendapat di atas, disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi kerja yang merupakan hasil dari pelaksanaan rencana kerja perusahaan untuk memastikan bahwa apakah seorang pekerja telah menyelesaikan semua tugas yang telah diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017), faktor yang memengaruhi kinerja Karyawan adalah :

1. Sikap dan mental.

Pentingnya bagi pemilik perusahaan untuk membentuk sikap mental karyawan yang positif. Selain untuk mengembalikan produktivitas karyawan, proses ini sebagai bagian dari mempertahankan aset perusahaan.

2. Pendidikan

Pendidikan merupakan kegiatan meningkatkan pengetahuan seseorang untuk memutuskan permasalahan demi pencapaian suatu tujuan tertentu.

3. Keterampilan

Dalam sebuah pekerjaan, karyawan diharapkan memiliki banyak keterampilan yang dapat membantu proses bekerja menjadi lebih efisien dan menghasilkan hasil yang maksimal.

4. Manajemen kepemimpinan

Manajemen kepemimpinan adalah sebuah keahlian dalam berorganisasi yang terdiri dari ilmu manajemen dan *leadership skill*. Bisa juga diartikan sebagai keterampilan untuk mengatur suatu organisasi atau pun perusahaan yang di barengi dengan kemampuan untuk memimpin, mengarahkan, dan memotivasi dengan cara yang efektif dan efisien.

5. Tingkat penghasilan

Pendapatan adalah jumlah yang diperoleh dari hasil pekerjaan dan biasanya pendapatan seseorang dihitung setiap tahun atau tiap bulan.

6. Gaji dan kesehatan

Bagi karyawan gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarga. Gaji selain berfungsi sebagai memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan juga dimaksud untuk menjadi daya dorong bagi karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat dan kesehatan merupakan keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis.

7. Jaminan sosial

Jaminan sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warga negaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak.

8. Iklim kerja

Iklim kerja adalah suatu kombinasi dari suhu kerja, kelembaban udara, kecepatan gerakan udara dan suhu radiasi pada suatu lingkungan kerja.

9. Sarana dan prasarana

Kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat sangat ditentukan dari partisipasi aktif setiap karyawan, kelengkapan sarana dan prasarana penunjang kerja serta kompensasi yang diterima karyawan.

10. Teknologi

Penggunaan teknologi oleh manusia dimulai dengan pengubahan sumber daya alam menjadi alat-alat sederhana. Teknologi telah memengaruhi masyarakat dan sekelilingnya dalam banyak cara.

11. Kesempatan berprestasi.

Kesempatan berprestasi merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, atau pun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya.

c. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Coulter (2017), indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas

Terukur berdasarkan keterampilan dan skill yang dimiliki karyawan atas penyelesaian tugas yang diberikan.

2. Kualitas

Terukur berdasarkan jumlah pekerjaan baik unit pekerjaan, jumlah aktivitas dan banyak tugas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ukuran ketepatan waktu karyawan dari kehadiran, penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan output atau keluaran yang dihasilkan.

4. Efektivitas

Seberapa efektif terkait penggunaan sumber daya perusahaan dan waktu yang dibutuhkan.

5. Kemandirian

Tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang diberikan dan menjaga komitmen sesuai dengan fungsinya dalam perusahaan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian

Menurut Edy Sutrisno (2016), disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan sangat penting di dalam perusahaan, oleh sebab itu setiap perusahaan selalu membuat peraturan untuk membangun karakter karyawan nya dalam mencapai tata tertib yang ada di perusahaan. Kedisiplinan perusahaan dikatakan berhasil apabila sebagian besar karyawan menaati peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk membujuk anggota organisasi agar mematuhi berbagai persyaratan ketentuan, disiplin kerja digunakan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan (Siagian, 2015).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku karyawan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2013), faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Patuh terhadap semua peraturan perusahaan.

Peraturan perusahaan adalah bentuk penerapan tingkat kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku di indonesia. Di dalam kenyataannya, masih banyak perusahaan yang

belum memenuhi kewajiban membuat peraturan perusahaan, dan di samping itu terdapat sejumlah perusahaan yang telah membuat peraturan perusahaan namun belum secara periodik dalam kurun waktu 2 tahun melakukan pembaruan. Hal ini akan merugikan kepentingan karyawan menyangkut kepastian hak dan kewajibannya.

2. Penggunaan waktu secara efektif.

Menggunakan waktu dengan efektif memberi seseorang kelebihan dan juga pilihan untuk mengelola kegiatan menurut keputusan dan kebijaksanaan mereka sendiri.

3. Tanggung jawab atas pekerjaan dan tingkat kehadiran.

Sikap tanggung jawab dalam bekerja adalah bagian dari kinerja. Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seseorang karyawan terhadap apa yang telah ditugaskan oleh perusahaan.

c. Indikator-indikator disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2017), indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Efektif dalam bekerja yaitu suatu pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya.
2. Kepatuhan pada peraturan. Karyawan yang mematuhi aturan kerja tidak akan mengabaikan cara kerja dan selalu mematuhi aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Kehadiran tepat waktu adalah ketaatan karyawan terhadap jam masuk dan pulang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

5. Bekerja Keras adalah Suatu aktivitas kerja yang sungguh-sungguh tidak mengenal kata lelah dan menyerah hingga tujuan yang diinginkan tercapai.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian

Menurut Danang (2016), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi pribadinya dalam bertugas, misalnya musik, penerangan, dan lain-lain. lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai per seorang maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2017).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi yang melingkupi seorang karyawan yang dapat memengaruhi kemampuannya untuk melakukan atau menjalankan tugasnya.

b. Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja

Menurut Afandi (2018), faktor yang memengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja menjadi suatu hal penting bagi yang memiliki perusahaan baik sekala besar, sekala kecil dan menengah. Menjadi hal yang penting juga saat harus memperhatikan mengenai cara pencegahan untuk mencegah serta memelihara kesehatan

lingkungan serta mengendalikan faktor-faktor yang menyebabkan kerusakan terjadi.

2. Ruang kerja yang lapang

Merupakan konsep penataan ruangan yang memaksimalkan penggunaan ruangan berskala besar dan terbuka serta meminimalkan penggunaan ruangan-ruangan kecil dan tertutup. Tujuannya untuk meningkatkan kolaborasi antar karyawan sehingga kinerja dapat lebih ditingkatkan.

3. Ventilasi udara yang baik

Banyak perusahaan menyediakan ruangan kerja dengan memberikan ventilasi atau menaruh tumbuhan agar sirkulasi udara menjadi lebih sehat dengan tujuan agar kita menjadi tidak lemas dan tidak kekurangan oksigen.

4. Tersedianya tempat ibadah

Dapat mengetahui apa saja manfaat dari tempat ibadah di kantor untuk para karyawan yang bergabung dalam perusahaan tersebut.

5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah, dan mudah diperoleh.

c. Indikator-indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan sangat besar manfaat bagi karyawan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran kerja.

2. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3. Suara Bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

4. Temperatur

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

5. Keamanan

Agar tempat kerja dan lingkungan kerja tetap dalam kondisi aman, maka harus diperhatikan keselamatan kerja, tidak saja aspek