

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## SKRIPSI

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SALIM IVOMAS PRATAMA TBK KABUPATEN ROKAN HILIR



Oleh:

**MUHAMMAD ARIF HIDAYAT**

**NIM : 12070110802**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2025**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## SKRIPSI

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SALIM IVOMAS PRATAMA TBK KABUPATEN ROKAN HILIR**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



Oleh:

**MUHAMMAD ARIF HIDAYAT**

**NIM : 12070110802**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2025**



## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NAMA : MUHAMMAD ARIF HIDAYAT  
 NIM : 12070110802  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : X (SEPULUH)  
 JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SALIM IVOMAS PRATAMA TBK KABUPATEN ROKAN HILIR

DISETUJUI OLEH  
DOSEN PEMBIMBING

SAHWITRI TRIANDANI, S.E., M.Si  
NIP.19820806 200604 2 002

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI  
S1 MANAJEMEN



Dr. H. N. H. SYARIF KASIM RIAU  
NIP.19826 199903 2 001

ASTUTI MEFLINDA, SE., MM  
NIP.19720513 200701 2 018

Syarif Kasim Riau





# LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

: Muhammad Arif Hidayat  
 : 12070110802  
 : S1 Manajemen  
 : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disipin Kerja Dan Etos Kerja  
 Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Salim Ivimas Pratama Tbk  
 Kabupaten Rokan Hilir  
 : 10 Juni 2025

## TIM PENGUJI

**Ketua**  
 Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM  
 NIP. 19700826 199903 2 001

**Sekretaris**  
 Desvi Emti, S.E., M.Si  
 NIP. 19621231 198903 2 040

**Penguji 1**  
 Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak  
 NIP. 19761217 200901 1 014

**Penguji 2**  
 Dr. Muhammad April, SH, M.Hum  
 NIK. 19860405202321 1 018

UIN SUSKA RIAU

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Arif Hidayat

NIM : 12070110802

Tempat/Tgl. Lahir : Balai Jaya 105 April 2002

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja dan Etos Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Salim Ikomas Pratama  
TBK. Kabupaten Rokan Hilir.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 09 Mei 2025

Yang membuat pernyataan



..... Muhammad Arif Hidayat

NIM : 12070110802

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SALIM IVOMAS PRATAMA TBK KABUPATEN ROKAN HILIR.**

Oleh:

**Muhammad Arif Hidayat**  
**NIM. 12070110802**

PT. Salim Ivomas Pratama Tbk merupakan salah satu perusahaan di bidang industri perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Salim Ivomas Pratama Tbk yang berlokasi di Kabupaten Rokan Hilir. Masalah kinerja karyawan menjadi perhatian serius karena berpengaruh terhadap produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja yang konsisten, serta etos kerja yang tinggi diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 60 responden, yaitu karyawan bagian administrasi, dan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung serta kedisiplinan dan etos kerja yang tinggi terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan memperhatikan ketiga aspek tersebut dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

***Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Kinerja Karyawan***



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRACT

### **THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE, AND WORK ETHIC ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SALIM IVOMAS PRATAMA TBK KABUPATEN ROKAN HILIR.**

By:

**Muhammad Arif Hidayat**

**ID. 12070110802**

*PT. Salim Ivomas Pratama Tbk is a company engaged in the plantation and palm oil processing industry. This study aims to analyze the influence of the work environment, work discipline, and work ethic on employee performance at PT. Salim Ivomas Pratama Tbk, located in Rokan Hilir Regency. Employee performance is a critical issue as it affects the company's productivity and achievement of targets. A conducive work environment, consistent discipline, and a strong work ethic are believed to improve employee performance. This research employs a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 60 respondents, specifically administrative employees, and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The sampling technique used was total sampling. The results show that the work environment, work discipline, and work ethic have a positive and significant influence on employee performance. A supportive work environment, along with high discipline and a strong work ethic, has been proven to enhance performance. The implication of this study is the importance of companies paying attention to these three aspects to increase productivity and achieve organizational goals.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Discipline, Work Ethic, Employee Performance*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Salim Ivomas Pratama Tbk.” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak.

Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta Ibunda Sulastris dan Ayahanda Sutanawa Mursid, terima kasih telah memberikan semangat, serta selalu mendoakan Ananda untuk dapat mewujudkan cita-cita hingga menjadi seorang sarjana. Dengan penuh kesabaran, ketabahan, kasih sayang, doa serta dukungan untuk keberhasilan Ananda hingga saat ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada yth:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos., Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhurrozi, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Putriana, SE, MM selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan dan nasehat kepada penulis.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Ibu Sahwitri Triandani, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh gelar sarjana.
8. Bapak/Ibu Ketua Program Studi Manajemen serta seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa studi.
9. Manajemen dan seluruh karyawan PT Salim Ivomas Pratama Tbk. yang telah bersedia menjadi responden serta membantu penulis dalam pengumpulan data.
10. Orang tua dan keluarga tercinta atas segala doa, dukungan moral maupun materi yang tiada henti selama masa perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
11. Sahabat dan rekan-rekan seperjuangan yang selalu memberi semangat dan kebersamaan selama proses akademik berlangsung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis membuka diri terhadap segala kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menjadi sumbangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen.



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	15
1.3. Tujuan Penelitian .....	16
1.4. Manfaat Penelitian .....	16
1.5. Sistematika Penulisan .....	18
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>20</b>
2.1. Teori Kinerja Karyawan.....	20
2.2. Teori Lingkungan Kerja .....	28
2.3. Teori Disiplin Kerja .....	34
2.4. Teori Etos Kerja .....	39
2.5. Konsep Islam Mengenai Variabel .....	44
2.6. Penelitian Terdahulu .....	46
2.7. Kerangka Pemikiran .....	49
2.8. Hipotesis Penelitian.....	49
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>51</b>
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	51
3.2. Jenis dan Sumber Data .....	51
3.3. Populasi dan Sampel .....	52
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	53
3.5. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	55
3.6. Teknik Analisis Data.....	56
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>63</b>
4.1. Gambaran Umum.....	63



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.1.1 Sejarah PT. Salim Ivomas Pratama Tbk. ....	63
4.1.2 Visi dan Misi .....	64

## **BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN ..... 66**

5.1. Hasil Penelitian.....	66
5.2. Analisis Deskriptif .....	68
5.3. Uji Kualitas Data .....	77
5.4. Uji Asumsi Klasik .....	79
5.5. Regresi Linear Berganda .....	82
5.6. Uji F.....	84
5.7. Uji t.....	84
5.8. Koefisien Determinasi .....	85
5.9. Hasil Wawancara.....	86
5.10. Pembahasan.....	88

## **BAB VI PENUTUP ..... 97**

6.1. Kesimpulan .....	97
6.2. Saran.....	98

## **DAFTAR PUSTAKA ..... 100**

## **LAMPIRAN..... 102**





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Penelitian .....	49
----------------------------------	----

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Produktivitas.....	3
Tabel 1.2. Jumlah Rata-rata .....	5
Tabel 1.3. Kinerja Karyawan PT Salim Ivomas Pratama Tbk (SIMP) Kabupaten Rokan Hilir 2020-2025.....	7
Tabel 1.4. Absensi Karyawan .....	10
Tabel 1.5. Data KPI.....	12
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	46
Tabel 5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Tabel 5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	67
Tabel 5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	67
Tabel 5.4. Skala Interval .....	68
Tabel 5.5. Tanggapan Tentang Lingkungan Kerja (X1) .....	69
Tabel 5.6. Tanggapan Tentang Disiplin Kerja (X2) .....	71
Tabel 5.7. Tanggapan Tentang Etos Kerja (X3) .....	73
Tabel 5.8. Tanggapan Tentang Kinerja (Y) .....	75
Tabel 5.9. Tabel Uji Validitas .....	77
Tabel 5.10. Tabel Reliabilitas .....	79
Tabel 5.11. Tabel Uji Kolgorov-Smirnov .....	80
Tabel 5.12. Tabel Uji Multikolinearitas .....	80
Tabel 5.13. Tabel Uji Heteroskedastisitas.....	80
Tabel 5.14. Tabel Uji Autokorelasi.....	81
Tabel 5.15. Tabel Uji Regresi Linear Berganda .....	81
Tabel 5.16. Tabel Uji F .....	82
Tabel 5.17. Tabel Uji t .....	84
Tabel 5.18. Tabel Koefisien Determinasi .....	84
Tabel 5.19 Tabel Koefisien Determinasi .....	85



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi, persaingan antar perusahaan dalam suatu industri menjadi semakin sengit. Untuk tetap bertahan dan berkembang, perusahaan harus memberikan layanan terbaik kepada konsumen serta mitra bisnisnya. Hal ini mengharuskan perusahaan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) mereka menunjukkan kinerja optimal agar dapat bersaing dengan para pesaing. SDM yang kompeten dan terlatih dapat memberikan layanan yang memuaskan kepada pelanggan, yang merupakan kunci dalam mempertahankan loyalitas serta menarik pelanggan baru. Pelayanan yang baik tidak hanya mencakup interaksi langsung dengan pelanggan, tetapi juga kecepatan dan efisiensi dalam menyelesaikan masalah serta inovasi dalam menawarkan solusi. Selain itu, SDM yang berkualitas tinggi akan lebih produktif, memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan output tanpa harus meningkatkan biaya secara signifikan, serta memanfaatkan peluang pasar dengan lebih cepat dan efektif. Dalam dunia yang terus berubah, inovasi menjadi faktor penting untuk tetap relevan. SDM yang kreatif dan berpengetahuan luas dapat mengembangkan ide-ide baru yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan, baik melalui produk baru, proses kerja yang lebih efisien, maupun metode pemasaran yang lebih efektif.

Investasi dalam pengembangan SDM menjadi sangat penting. Pelatihan dan pendidikan berkelanjutan adalah salah satu cara untuk memastikan karyawan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka sesuai dengan perkembangan industri dan teknologi.

Tidak hanya itu, perusahaan juga perlu memperhatikan aspek kesejahteraan karyawan, seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kesehatan mental dan fisik, serta keselamatan di tempat kerja. Karyawan yang merasa sejahtera akan lebih termotivasi, produktif, dan loyal kepada perusahaan. Di sisi lain, perusahaan yang mengabaikan aspek kesejahteraan ini berisiko mengalami tingkat turnover yang tinggi, yang pada akhirnya dapat mengganggu operasional dan meningkatkan biaya rekrutmen serta pelatihan karyawan baru.

Selain itu, dalam era digital ini, perusahaan harus mampu memanfaatkan teknologi untuk mendukung pengembangan dan pengelolaan SDM. Sistem manajemen SDM berbasis teknologi dapat membantu dalam berbagai aspek, mulai dari rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pengelolaan data karyawan. Dengan memanfaatkan teknologi, perusahaan dapat membuat proses manajemen SDM lebih efisien, akurat, dan transparan.

Secara keseluruhan, untuk bertahan dan berkembang dalam persaingan global yang ketat, perusahaan harus mengakui pentingnya SDM sebagai aset utama. Investasi dalam pengembangan dan kesejahteraan karyawan, serta pemanfaatan teknologi dalam manajemen SDM, akan menjadi kunci sukses dalam mencapai performa terbaik dan memenangkan persaingan di pasar global.

PT Salim Ivomas Pratama Tbk, perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan buah sawit menjadi minyak sawit, mengalami beberapa tantangan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terkait kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dengan HRD, terdapat fenomena signifikan yang mengganggu performa perusahaan, seperti rendahnya disiplin kerja, kurangnya tanggung jawab, serta masalah Lingkungan Kerja yang rendah.

Fenomena kinerja karyawan pada PT Salim Ivomas Pratama Tbk (SIMP) dapat dianalisis dari berbagai aspek, termasuk produktivitas. Produktivitas karyawan yang tinggi sering kali dipengaruhi oleh pelatihan yang memadai dan adopsi teknologi baru yang mendukung efisiensi kerja. Studi mendalam tentang fenomena-fenomena ini di PT Salim Ivomas Pratama Tbk dapat memberikan wawasan berharga untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana perusahaan dapat meningkatkan produktivitas serta Lingkungan Kerja.

Tabel 1.1  
Data Produktivitas PT Salim Ivomas Pratama Tbk Kabupaten Rokan Hilir 2020-2025

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Jumlah Karyawan	Persentase Realisasi / Target	Produktivitas Karyawan (Ton/Orang)
2020	15.000	21.832	152	146%	143.63
2021	17.000	17.612	145	104%	121.46
2022	17.000	14.574	152	86%	95.88
2023	18.000	13.378	143	74%	93.58
2025	18.000	12.230	147	62%	83.20

Sumber : PT Salim Ivomas Pratama TBK Kabupaten Rokan Hilir (2025)

Berdasarkan observasi awal Bapak Benni Sukma Kepala Administrasi diperoleh informasi data hasil produk PT Salim Ivomas Pratama Tbk di atas, menunjukkan bahwa tingkat produksi perusahaan selama 5 tahun belakangan ini, pencapaian targetnya di tahun 2020-2025. Penurunan target produksi yang sangat signifikan, ini menggambarkan bahwa terjadi suatu permasalahan terkaitan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan kinerja terlihat dari perusahaan.

Penurunan produktivitas PT Salim Ivomas Pratama Tbk dari tahun 2021 hingga 2025 dapat dikaitkan dengan dampak residual pandemi COVID-19 dan faktor-faktor eksternal lainnya. Pada tahun 2020, perusahaan mencatat kinerja luar biasa dengan pencapaian 146% dari target. Namun, hal ini bisa jadi merupakan hasil dari akumulasi stok atau penyesuaian operasional yang memanfaatkan situasi pandemi, seperti lonjakan kebutuhan produk sawit untuk bahan baku untuk makanan dan makanan kemasan. Namun, transisi ke tahun-tahun berikutnya menunjukkan bahwa lonjakan tersebut tidak berkelanjutan seiring dengan normalisasi permintaan pasca-pandemi.

Memasuki tahun 2021 hingga 2025, produktivitas mengalami penurunan signifikan meskipun target yang ditetapkan meningkat. Hal ini dapat disebabkan oleh gangguan rantai pasok yang masih tersisa dari periode pandemi, seperti kekurangan tenaga kerja di lapangan akibat pembatasan mobilitas atau perubahan kebijakan ketenagakerjaan. Selain itu, perubahan cuaca yang ekstrem akibat krisis iklim juga dapat memengaruhi hasil panen sawit. Pada tahun 2022 dan 2023, realisasi produksi semakin menurun dengan persentase pencapaian target hanya 86% dan 74%, yang mengindikasikan kesulitan perusahaan dalam menstabilkan tingkat produktivitas.

Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah kenaikan biaya operasional dan tantangan dalam efisiensi pengelolaan lahan pasca-COVID-19. Peningkatan biaya pupuk, alat berat, serta tekanan inflasi global dapat berdampak pada kemampuan perusahaan untuk memenuhi target. Selain itu, adaptasi terhadap perubahan pola



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

konsumsi dan regulasi baru yang mungkin diterapkan pasca-pandemi, seperti kebijakan keberlanjutan, juga bisa menambah kompleksitas dalam operasional. Kombinasi dari semua faktor ini menjelaskan tren penurunan produktivitas dari tahun ke tahun.

Penurunan produktivitas PT Salim Ivomas Pratama Tbk dari tahun 2021 hingga 2025 mencerminkan tantangan dalam mempertahankan kinerja operasional perusahaan pasca-pandemi. Meski target produksi meningkat setiap tahun, realisasi yang semakin menurun menunjukkan adanya penurunan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya, baik manusia maupun teknologi. Faktor seperti keterbatasan tenaga kerja akibat dampak jangka panjang pandemi, efisiensi operasional yang belum pulih sepenuhnya, serta adaptasi terhadap kebijakan baru terkait keberlanjutan industri sawit dapat memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang menurun ini mengindikasikan perlunya evaluasi strategi operasional, peningkatan kapasitas tenaga kerja, dan optimalisasi proses produksi untuk kembali mencapai target yang diharapkan.

Berikut ini adalah Tabel 1.2 menunjukkan jumlah karyawan PT Salim Ivomas Pratama TBK Kabupaten Rokan Hilir.

Tabel 1.2

Jumlah Karyawan di PT Salim Ivomas Pratama TBK Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2020-2025

Tahun	Jumlah Karyawan
2020	152
2021	145
2022	152
2023	143
2025	147

Sumber : PT Salim Ivomas Pratama TBK (2025)

Lingkungan kerja memiliki dampak yang penting terhadap kinerja karyawan di PT Salim Ivomas Pratama Tbk (SIMP). Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai Lingkungan Kerja, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, atau tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dia miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Adapun penilaian kinerja karyawan yang dilakukan setiap tahun, berdasarkan dengan standar penilaian yang telah ditetapkan. Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan tahun 2020-2025 sebagai berikut:

Tabel 1.3  
Penilaian Kinerja Karyawan PT Salim Ivomas Pratama Tbk (SIMP) Kabupaten Rokan Hilir 2020-2025

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria							
		Sangat Baik	%	Baik	%	Cukup	%	Kurang Baik	%
2020	152	115	75,6	24	16	8	5,2	5	3,2
2021	145	117	80,68	20	13,7	5	3,4	3	2,06
2022	152	117	76,9	30	19,7	3	1,9	2	4
2023	143	95	66,43	35	24,4	10	6,9	3	2,09
2025	147	110	74,8	26	17,6	5	3,4	6	4,08

Sumber: Penilaian kinerja karyawan PT Salim Ivomas Pratama Tbk (SIMP) Kabupaten Rokan Hilir tahun 2020-2025

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai penilaian kinerja karyawan PT Salim Ivomas Pratama Tbk (SIMP) pada tahun 2020-2025, terlihat adanya fluktuasi dalam jumlah karyawan serta distribusi kinerja mereka. Secara umum, proporsi karyawan dengan kinerja "Sangat Baik" mengalami perubahan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020, sebanyak 75,6% karyawan masuk dalam kategori ini, meningkat menjadi 80,68% pada 2021, kemudian sedikit menurun menjadi 76,9%



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada 2022. Namun, pada 2023 terjadi penurunan signifikan ke angka 66,43%, sebelum akhirnya kembali meningkat menjadi 74,8% di tahun 2025.

Kategori "Baik" menunjukkan tren peningkatan dari 16% di 2020 menjadi 24,4% pada 2023, sebelum turun kembali menjadi 17,6% di 2025. Sementara itu, kategori "Cukup" dan "Kurang Baik" cenderung berfluktuasi dengan persentase yang relatif kecil, di mana kategori "Kurang Baik" mengalami kenaikan tertinggi pada 2025 sebesar 4,08% dibanding tahun-tahun sebelumnya. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan adanya variabilitas dalam kinerja karyawan dari tahun ke tahun, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti perubahan kebijakan perusahaan, lingkungan kerja, atau aspek manajerial lainnya.

Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Salim Ivomas Pratama Tbk (SIMP). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas serta Lingkungan Kerja karyawan. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang bersih, peralatan yang modern, dan area istirahat yang nyaman, sangat penting untuk mendukung efektivitas kerja. Selain itu, lingkungan yang aman dan bebas dari bahaya fisik atau psikologis dapat mengurangi stres dan meningkatkan fokus serta kreativitas karyawan.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang seringkali dipengaruhi oleh kebijakan fleksibilitas kerja, juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Program-program yang mendukung work-life balance, seperti kebijakan kerja dari rumah atau jam kerja yang fleksibel, dapat membantu





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan mengelola stres dan menjaga kesehatan mental mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja.

Lingkungan kerja yang positif dan kondusif di PT Salim Ivomas Pratama Tbk (SIMP) Kabupaten Rokan Hilir dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang bersih dan nyaman serta peralatan kerja yang modern, berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas jam kerja, membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Fenomena ini menunjukkan bahwa investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memajukan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan di PT Salim Ivomas Pratama Tbk Kabupaten Rokan Hilir. Disiplin kerja mencakup berbagai aspek seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Ketepatan waktu, misalnya, memastikan bahwa karyawan hadir tepat waktu sehingga tidak mengganggu alur kerja dan produktivitas tim. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, termasuk aturan keselamatan kerja dan prosedur operasional, membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan efisien. Selain itu, konsistensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menunjukkan komitmen dan profesionalisme karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan manajemen dan rekan kerja.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih produktif, karena mereka mampu mengelola waktu dan tugas dengan lebih efektif. Mereka juga lebih mampu memenuhi target dan tenggat waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang baik juga berkontribusi pada peningkatan kualitas hasil kerja, karena karyawan yang disiplin cenderung lebih teliti dan memperhatikan detail dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Ketika semua karyawan mengikuti aturan dan menjalankan tugas dengan baik, suasana kerja menjadi lebih kondusif dan harmonis. Hal ini dapat menciptakan rasa kebersamaan dan kerjasama tim yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan.

PT Salim Ivomas Pratama Tbk perlu terus mendorong dan memfasilitasi disiplin kerja melalui berbagai cara, seperti memberikan pelatihan, menetapkan standar kerja yang jelas, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang baik. Dengan demikian, disiplin kerja yang baik akan tercermin dalam kinerja karyawan yang optimal, produktivitas yang meningkat, dan pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik.

Fenomena disiplin kerja di PT Salim Ivomas Pratama Tbk menunjukkan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan yang disiplin cenderung lebih efektif dalam mengelola waktu dan tanggung jawab mereka, yang memungkinkan mereka memenuhi target dan tenggat waktu dengan lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mendorong disiplin kerja melalui pelatihan, penetapan standar yang jelas, dan penghargaan, untuk memastikan bahwa karyawan dapat memberikan kinerja optimal dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Dari hasil wawancara dengan HRD, terungkap bahwa banyak karyawan sering terlambat datang, alfa, sakit, dan izin. Hal ini menyebabkan penurunan output yang tidak sesuai dengan target yang ditentukan dan menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Data absensi karyawan selama lima tahun terakhir menunjukkan tren peningkatan ketidakhadiran dan keterlambatan, dengan persentase telat mencapai 31.16% pada Desember 2023. Bagaimana karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik apabila karyawan tersebut telat datang pada saat jam kerja sudah mulai atau masuk. Selain itu, memainkan handphone, merokok dan makan pada saat kerja, dapat menyebabkan terjadi penurunan output yang dihasilkan yang tidak sesuai dengan target yang ditentukan, maka menjadi faktor yang membuat perusahaan mengalami kerugian. Tabel absensi sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1.4

Tabel 1.4  
Absensi Karyawan / Bulan di PT Salim Ivomas Pratama TBK Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2020-2025

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Tidak Hadir/Tahun					Terlambat	
			Alfa	Sakit	Izin	Total	%	Total	%
2020	152	240	12	10	12	34	22,4	32	21
2021	145	240	11	13	15	39	26,8	40	27,5
2022	152	240	14	12	16	42	27,6	44	28,9

2023	143	240	12	9	19	40	27,9	45	31,4
2025	147	240	9	11	18	38	26,6%	44	28,9

Sumber : PT Salim Ivomas Pratama TBK Kabupaten Rokan Hilir (2025).

Etos kerja memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Etos kerja, yang mencakup nilai-nilai, sikap, dan kebiasaan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, berkontribusi signifikan terhadap produktivitas dan hasil kerja. Karyawan dengan etos kerja yang kuat umumnya menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan semangat tinggi dalam menyelesaikan tugas mereka. Mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan, lebih gigih dalam menghadapi tantangan, dan memiliki tingkat ketelitian serta disiplin yang lebih baik.

Etos kerja yang positif dapat memperbaiki kinerja tim secara keseluruhan dengan mendorong kerjasama dan saling mendukung antar anggota tim. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik biasanya lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, lebih proaktif dalam menyelesaikan masalah, dan lebih inovatif dalam mencari solusi. Sebaliknya, etos kerja yang buruk dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas, peningkatan kesalahan, dan konflik antar karyawan. Karyawan dengan etos kerja yang kurang baik mungkin menunjukkan kurangnya motivasi, ketidakdisiplinan, atau bahkan sikap negatif terhadap pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi keseluruhan kinerja tim dan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk membangun dan memelihara etos kerja yang positif melalui pelatihan, pengembangan, dan pemberian contoh yang baik dari manajer dan pemimpin.





- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Fenomena etos kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan seringkali tampak jelas dalam bentuk produktivitas dan kualitas kerja. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang lebih besar, yang berdampak langsung pada hasil kerja mereka. Mereka lebih proaktif, disiplin, dan termotivasi, yang memudahkan pencapaian target dan penyelesaian tugas dengan efisiensi yang lebih baik. Sebaliknya, etos kerja yang rendah dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, meningkatnya kesalahan, dan timbulnya konflik di lingkungan kerja. Hal ini menggarisbawahi pentingnya perusahaan untuk membangun dan mempertahankan etos kerja yang positif melalui pelatihan yang efektif dan kepemimpinan yang inspiratif guna mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Kurangnya tanggung jawab dan kepedulian terhadap pekerjaan menjadi salah satu masalah utama di PT Salim Ivomas Pratama Tbk. Karyawan seringkali tidak menyelesaikan tugas dengan baik, dan kurangnya kerja sama antar kelompok mempengaruhi komunikasi dan hasil kerja. Selain itu, kurangnya kejujuran juga mempengaruhi kepercayaan atasan terhadap karyawan. Data KPI (*Key Performance Indicator*) menunjukkan bahwa beberapa departemen mengalami penurunan kinerja yang signifikan, sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1.5.

Tabel 1.5  
Data KPI (*Key Performance Indicator*)

Tahun	2021		2022	
	Full Year	Predikat	Full Year	Predikat
Departemen				
Managerial	93	Baik	95	Sangat Baik

<i>Estate Manager</i>	93	Sangat Baik	82	Rata-rata
<i>Purchasing</i>	82	Rata-rata	81	Rata-rata
<i>Administration / Office</i>	78	Rata-rata	70	Kurang Bagus
<i>Export</i>	92	Sangat Baik	89	Baik
<i>Accounting, Finance, Tax, Budgeting</i>	91	Baik	93	Sangat Baik
<i>Asisten Pabrik</i>	103	Terbaik	95	Sangat Baik
<i>Production &amp; Engineering</i>	84	Baik	85	Baik

Sumber : PT Salim Ivomas Pratama TBK (2025)

Bersadarkan tabel KPI, dapat di lihat Departemen Administrasi mendapatkan predikat poor dalam penilaian pada tahun 2023. Padahal di dalam suatu perusahaan kinerja setiap department akan mempengaruhi department lainnya. Bahkan dalam skala lebih besar kinerja suatu departemen dapat berpengaruh dengan tercapai atau tidak tercapainya tujuan suatu perusahaan. Sebagai contoh sebagaimana yang terjadi pada departemen administrasi yang mengalami penurunan kinerja, jika suatu departemen yang memiliki peran untuk menangani data dalam suatu perusahaan tidak memiliki kinerja yang baik maka pemasukan perusahaan menjadi salah satu yang terancam terkena dampak. Jika keuangan perusahaan memburuk hal ini tentu akan memberikan dampak yang lebih luas lagi untuk seluruh karyawan. Oleh karenanya pada organisasi perusahaan peran kinerja masing-masing departemen tak ubahnya sebagai pilar yang menyangga berdirinya suatu perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan (performance appraisal) menjadi penting untuk memberikan gambaran mengenai perilaku karyawan dalam pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006), penilaian kinerja karyawan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Pernyataan ini didukung oleh Gary Dessler (2018) yang menegaskan bahwa penilaian kinerja yang efektif membutuhkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya serta feedback guna mencegah penurunan performa karyawan.

Fenomena selanjutnya menurut hasil pengamatan peneliti selama melakukan survei dengan HRD bahwa setiap departemen memiliki bagian-bagian tersendiri, masih terdapat beberapa permasalahan yaitu temperature pada ruang produksi masih terdapat beberapa ruangan yang kurang sejuk, bahkan terasa panas, juga terdapat mesin produksi yang terdengar bising sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan komunikasi dalam ruangan tersebut, tidak semua ruangan menggunakan sirkulasi udara dan cahaya dalam ruangan cukup gelap dapat mengganggu penglihatan dan kesalahan pada output yang telah ditargetkan.

Teori Two-Factor atau *Motivation-Hygiene Theory* yang dikembangkan oleh Herzberg (1959) dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana lingkungan kerja, sebagai faktor higienis, mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Faktor higienis mencakup aspek-aspek seperti kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta kebijakan perusahaan. Meskipun faktor-faktor ini tidak secara langsung memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, ketidakhadirannya dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berdampak negatif terhadap produktivitas. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan suatu masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Salim Ivomas Pratama Tbk ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Salim Ivomas Pratama Tbk ?
3. Apakah etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Salim Ivomas Pratama Tbk ?
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Salim Ivomas Pratama Tbk



### 1.3

#### Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk mengkaji pada Pengaruh Lingkungan, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Pada PT Salim Ivomas Pratama TBK). Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama Tbk.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama Tbk.

### 1.4

#### Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini dapat memberikan manfaat yang positif, sebagai berikut:

##### a) Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori tentang penilaian kinerja karyawan, terutama dalam konteks perusahaan manufaktur seperti PT Salim Ivomas Pratama Tbk. Ini

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akan menggali lebih dalam aspek implementasi penilaian kinerja di industri tersebut.

- 2) Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang validitas dan efektivitas penggunaan KPI sebagai alat pengukuran kinerja karyawan. Hal ini akan memperkaya literatur terkait evaluasi kinerja.
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana penilaian kinerja karyawan dapat berdampak pada kinerja keseluruhan perusahaan. Ini akan membuka jalan untuk pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara kinerja individu dan organisasional.
- 4) Penelitian ini akan memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana manajemen penilaian kinerja dapat diimplementasikan secara efektif di perusahaan manufaktur.

**b) Manfaat Praktis**

- 1) Bagi PT Salim Ivomas Pratama TBK, hasil penelitian ini akan menjadi masukan berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ini dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan merancang strategi yang lebih efektif.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Bagi akademisi, penelitian ini akan menjadi sumber pengetahuan dan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang pengukuran pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan manufaktur.
- 3) Bagi peneliti berikutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pembandingan dan referensi dalam penelitian selanjutnya tentang topik yang serupa atau terkait. Hal ini akan membantu dalam memperdalam pemahaman tentang pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan penelitian ini terdiri dari beberapa bab, yang mencakup:

### BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan laporan secara keseluruhan.

### BAB II: TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori yang menjadi dasar dalam pembahasan penelitian, hipotesis, serta variabel-variabel penelitian yang dianalisis.

### BAB III: METODE PENELITIAN

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada bab ini, dijelaskan mengenai lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel yang digunakan, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data yang diterapkan.

#### **BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Bab ini menguraikan profil singkat perusahaan yang menjadi objek penelitian, termasuk sejarah, struktur organisasi, dan aktivitas operasional perusahaan.

#### **BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memaparkan hasil-hasil penelitian yang diperoleh, disertai dengan analisis dan pembahasan mengenai temuan-temuan yang ada.

#### **BAB VI: PENUTUP**

Bab terakhir ini berisi kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Teori Kinerja Karyawan

##### a) Pengertian Kinerja Karyawan

Edwin Locke (1968) dalam *Goal-Setting Theory* menyatakan bahwa tujuan kerja yang jelas, menantang, dan realistis dapat meningkatkan motivasi serta kinerja individu dalam suatu organisasi. Teori ini menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki target kerja yang spesifik dan terukur akan lebih terdorong untuk bekerja secara optimal, terutama jika mendapatkan umpan balik yang tepat dari atasan atau lingkungan kerja. Locke juga menekankan pentingnya keterlibatan karyawan dalam proses penetapan tujuan, sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab atas pencapaian target yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja yang baik, disiplin yang tinggi, serta etos kerja yang kuat, yang semuanya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Edison (2016: 190), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dinilai dan diukur dalam jangka waktu tertentu, berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja, atau performance, menggambarkan sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan berhasil dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi (Anoraga, 2020). Pentingnya tujuan dan standar dalam pengukuran kinerja ditekankan sebagai dasar untuk mengetahui dan mengukur kinerja individu atau kelompok pegawai di sebuah organisasi. Darmawan (2018) menekankan bahwa selain penilaian informal melalui komentar dari atasan, bawahan, dan mitra kerja, penilaian formal dan terstruktur juga diperlukan untuk mendapatkan gambaran kinerja yang lengkap dan detail, termasuk aspek pekerjaan, standar kerja, perilaku, dan hasil kerja.

Kinerja dapat dilihat dari dua perspektif utama, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai mengacu pada hasil kerja individu dalam sebuah organisasi, sementara kinerja organisasi mencerminkan totalitas hasil kerja yang dicapai oleh organisasi itu sendiri. Keterkaitan erat antara kinerja pegawai dan organisasi ditegaskan oleh Sedarmayanti (2019), di mana kesuksesan organisasi tidak terlepas dari kontribusi sumber daya manusia yang aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya peran pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk mencapai kinerja maksimal juga ditekankan.

Berbagai pendapat tentang kinerja menyoroti aspek pencapaian hasil kerja. Hariandja (2018) menggambarkan kinerja sebagai catatan yang mencerminkan fungsi pekerjaan atau kegiatan selama periode tertentu. Suyadi Prawirosentono (dalam Anoraga, 2020) menekankan bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi secara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

legal dan etis. Whittaker dan Simons (dikutip dari LAN RI dalam buku tentang pengukuran kinerja instansi pemerintah) menyoroti pentingnya pengukuran kinerja sebagai alat manajemen untuk menilai kemajuan terhadap tujuan yang telah ditetapkan.

Pemahaman tentang kinerja karyawan juga melibatkan aspek peningkatan yang berkelanjutan. Menurut Robbins dan Judge (dalam Siswanto, 2020), pengelolaan kinerja merupakan suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, manajemen kinerja tidak hanya melibatkan penilaian kinerja, tetapi juga pembinaan, pengembangan, dan pemberian umpan balik yang terus-menerus untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain itu, faktor-faktor seperti motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Teori motivasi dari Maslow (1943) dan Herzberg (1959), misalnya, menggambarkan bagaimana kebutuhan dan faktor motivasional dapat memengaruhi tingkat kinerja dan Lingkungan Kerja karyawan. Sedangkan teori kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh Bass (1990) menekankan peran pemimpin dalam memberikan arahan, dukungan, dan motivasi kepada bawahannya untuk mencapai kinerja yang optimal.

Budaya organisasi juga memainkan peran kunci dalam membentuk kinerja karyawan. Menurut Schein (2010), budaya organisasi mencakup

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang terkandung dalam suatu organisasi. Budaya yang mendukung kinerja tinggi, seperti budaya kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada prestasi, cenderung mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif.

Dalam penelitian ini, pemahaman tentang faktor-faktor tersebut akan membantu dalam mengevaluasi bagaimana lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja di PT Salim Ivomas Pratama TBK mempengaruhi kinerja karyawan secara menyeluruh. Dengan memperhatikan dimensi-dimensi ini, penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang cara meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Pengukuran kinerja, menurut Edison (2019), bukan hanya tentang memberikan hukuman atau penghargaan, melainkan juga menjadi alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai individu sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tersebut.

#### b) Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mathis (2018), terdapat faktor-faktor yang memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja seorang pegawai. Pertama, efektivitas dan efisiensi merupakan hal yang harus dipertimbangkan. Suatu kegiatan dapat dianggap efektif apabila mencapai tujuan yang ditetapkan, namun



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keefisienan menjadi penting untuk mengevaluasi apakah hasil yang dicapai sebanding dengan sumber daya yang digunakan. Selanjutnya, otoritas atau wewenang memainkan peran penting dalam organisasi formal, di mana setiap anggota memiliki tanggung jawab untuk mematuhi perintah dan komunikasi yang diberikan. Disiplin juga menjadi faktor yang relevan, di mana ketaatan terhadap hukum dan peraturan organisasi merupakan hal yang esensial bagi setiap pegawai. Terakhir, inisiatif adalah kemampuan untuk menghasilkan ide dan merencanakan tindakan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Teori motivasi dari Maslow (1943) dan Herzberg (1959) menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan dan faktor-faktor motivasional dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Sedangkan teori komitmen organisasional dari Meyer dan Allen (1991) menyoroti hubungan antara tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi dengan kinerja mereka.

Lebih lanjut, penelitian oleh Locke dan Latham (1990) menunjukkan bahwa penetapan tujuan yang spesifik dan menantang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, teori expectancy dari Vroom (1964) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh harapan individu terhadap hasil dari usaha yang mereka lakukan dan persepsi mereka terhadap hubungan antara usaha, kinerja, dan hasil yang diinginkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam konteks faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja, Konopaske, Ivancevich, dan Matteson (2016) menekankan pentingnya faktor-faktor seperti dukungan organisasional, kondisi kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai determinan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Dukungan organisasional yang kuat, kondisi kerja yang aman dan nyaman, serta keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja mereka.

Selain itu, Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja dapat dibedakan menjadi faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal mencakup aspek-aspek lingkungan seperti sikap, perilaku, dan tindakan rekan kerja, atasan, dan iklim organisasi. Di sisi lain, faktor internal, yang juga dikenal sebagai disposisional, berkaitan dengan sifat-sifat individu seperti kemampuan dan motivasi. Atribusi yang dibuat oleh pegawai terhadap kinerja mereka, baik dari faktor internal maupun eksternal, dapat memiliki dampak psikologis yang signifikan. Pegawai yang mengaitkan kinerja mereka dengan faktor internal cenderung merasa lebih positif terhadap pencapaian mereka dibandingkan dengan mereka yang mengaitkannya dengan faktor eksternal.

### c) Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan proses esensial dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja individu di dalam sebuah organisasi. Sebagaimana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diungkapkan oleh Husein (2019), dalam konteks organisasi modern, penilaian kinerja bukan hanya sekadar alat evaluasi, tetapi juga menjadi mekanisme penting bagi manajemen untuk menjelaskan tujuan, menetapkan standar kinerja, dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan di masa mendatang.

Dalam mengembangkan penilaian kinerja, tujuan penilaian memiliki peran yang signifikan, sebagaimana dikemukakan oleh Afandi (2018). Pertama, tujuan tersebut adalah pertanggungjawaban, di mana standar dan sasaran kinerja menjadi dasar untuk menilai kualitas hasil pekerjaan seorang pegawai, yang pada gilirannya mempengaruhi pengambilan keputusan terkait dengan kenaikan gaji, promosi, atau penugasan khusus. Kedua, tujuan penilaian kinerja adalah pengembangan, di mana standar kinerja digunakan sebagai panduan untuk memberikan dukungan kepada pegawai dalam pengembangan keterampilan dan peningkatan kinerja melalui bimbingan, pelatihan, atau bantuan lainnya.

Selain memiliki tujuan yang jelas, penilaian kinerja juga memberikan manfaat yang penting baik bagi pegawai maupun penilai. Afandi (2018) mengidentifikasi beberapa manfaat yang didapat dari penilaian kinerja. Pertama-tama, penilaian kinerja dapat meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan umpan balik yang jelas tentang kinerja mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan Lingkungan Kerja. Kedua, adanya kejelasan terhadap standar hasil yang diharapkan membantu dalam menetapkan ekspektasi yang realistis dan memberikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pegawai kesempatan untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, penilaian kinerja juga memberikan kesempatan bagi komunikasi dua arah antara pegawai dan atasan, memungkinkan penjelasan yang lebih baik tentang nilai-nilai dan harapan perusahaan.

Manfaat bagi penilai juga tidak kalah penting, termasuk peningkatan Lingkungan Kerja, identifikasi tren kinerja pegawai, dan meningkatkan kinerja baik dari para manajer maupun pegawai secara keseluruhan. Penilaian kinerja juga dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi pegawai dan mengidentifikasi peluang untuk rotasi pegawai yang sesuai dengan potensi mereka.

**d) Indikator Kinerja Karyawan**

Edison (2019), mengungkapkan lima indikator yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kecepatan (Promptness), yang mengacu pada kemampuan karyawan untuk bekerja dengan cepat dan efisien, diukur berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Kecepatan dalam bekerja menjadi penting untuk mencapai kepuasan pelanggan dan meningkatkan produktivitas.
- b. Kemampuan (Capability), menggambarkan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan tingkat keahlian dan keterampilan yang optimal. Kemampuan ini mencakup pengetahuan teknis, keterampilan praktis, dan pemahaman mendalam tentang tugas yang diemban.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Inisiatif (Initiative), mencerminkan kemampuan karyawan untuk mengambil tindakan proaktif dan mandiri dalam menyelesaikan masalah atau menjalankan tugas tanpa perlu instruksi langsung. Karyawan yang memiliki inisiatif tinggi cenderung lebih efektif dalam menangani tantangan dan mencapai tujuan perusahaan.
- d. Kualitas Kerja (Quality of Work), mengacu pada standar kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kualitas kerja yang baik adalah ketika hasil pekerjaan dapat memuaskan konsumen atau pengguna layanan, baik dari segi fungsionalitas, keandalan, maupun estetika.
- e. Komunikasi (Communication), mencakup kemampuan karyawan untuk berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja, atasan, dan pelanggan. Komunikasi yang baik membantu dalam membangun hubungan yang solid, menghindari kesalahpahaman, dan meningkatkan kolaborasi di tempat kerja.

## 2.2 Teori Lingkungan Kerja

### a) Pengertian Lingkungan Kerja

Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1959) menjelaskan bahwa faktor-faktor dalam lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Herzberg membagi faktor ini menjadi dua kategori, yaitu *hygiene factors* dan *motivator factors*. Hygiene factors meliputi kondisi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan antar karyawan, dan keamanan kerja. Faktor ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak langsung meningkatkan kinerja, tetapi jika tidak terpenuhi, dapat menyebabkan ketidakpuasan. Sementara itu, motivator factors seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian berkontribusi langsung terhadap peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan. Dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan serta meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja mencakup segala kondisi yang ada di sekitar tempat kerja dan memiliki pengaruh terhadap karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam konteks operasional perusahaan, lingkungan kerja merujuk pada semua kondisi yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi mereka secara langsung atau tidak langsung dalam pelaksanaan tugas mereka. Sebuah lingkungan kerja yang kondusif, seperti yang dijelaskan oleh Mathis (2018), dapat menciptakan semangat dan motivasi yang tinggi di antara para pekerja, sementara lingkungan yang tidak kondusif dapat mengurangi semangat dan motivasi tersebut. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik seperti kebersihan dan kenyamanan ruang kerja, tetapi juga faktor-faktor sosial dan psikologis seperti hubungan antar rekan kerja, kejelasan komunikasi, dan dukungan dari manajemen.

Penelitian oleh Robbins dan Judge (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan dapat meningkatkan Lingkungan Kerja, motivasi, dan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

produktivitas mereka. Selain itu, penelitian juga menyoroti pentingnya faktor-faktor seperti keadilan organisasional, kesempatan pengembangan karir, dan keseimbangan kehidupan kerja yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka.

**b) Macam Lingkungan Kerja**

Secara umum, lingkungan kerja terdiri dari dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Sedarmayanti, 2019). Lingkungan kerja fisik mencakup semua aspek fisik yang ada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan mereka. Hal ini meliputi faktor-faktor seperti kondisi suhu, kelembaban, sirkulasi udara, dan pencahayaan di ruang kerja. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik melibatkan aspek-aspek yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

Menurut Azhari & Supriyatin (2020), lingkungan kerja fisik mencakup berbagai hal mulai dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan hingga kondisi ruang kerja di dalamnya. Faktor-faktor seperti tata letak ruang kerja yang baik, kebersihan, dan kerapian ruang kerja sangat mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas kinerja karyawan. Misalnya, ruang kerja yang bersih, rapi, dan aman akan meningkatkan semangat kerja karyawan serta meningkatkan produktivitas mereka.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Di sisi lain, Luthans (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non-fisik juga memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja di perusahaan, dan sistem informasi memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi dan Lingkungan Kerja karyawan. Misalnya, hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan dan dengan atasan, serta adanya sistem informasi yang efektif, dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi di tempat kerja.

Selain itu, kondisi psikologis lingkungan kerja juga mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Rasa bosan dan kelelahan dalam bekerja dapat mengurangi motivasi dan produktivitas karyawan (Luthans, 2020). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan tidak hanya aspek fisik dan sosial lingkungan kerja, tetapi juga aspek psikologis untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan serta kinerja karyawan.

**c) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Luthans (2020), terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu kondisi fisik dan kondisi non-fisik. Kondisi fisik, atau yang sering disebut sebagai kondisi kerja, mencakup semua aspek fisik dari lingkungan kerja, seperti pencahayaan, penggunaan warna, suhu udara, kebersihan, dan ruang gerak. Di sisi lain, kondisi non-fisik, atau iklim kerja, merujuk pada persepsi karyawan terhadap



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat atau disentuh, tetapi dirasakan oleh mereka. Iklim kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan di perusahaan, di mana pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membentuk iklim kerja yang kondusif.

Selanjutnya, Edison (2019) memberikan panduan praktis untuk menghindari silau di ruang kerja. Pertama, penting untuk menghindari penggunaan sumber sinar yang tidak tersaring di ruang kerja. Penyaringan cahaya juga harus dilakukan dengan cermat agar tingkat kecerahannya tidak melebihi batas yang dianjurkan. Selain itu, penting untuk memperhatikan penempatan sumber cahaya agar tidak menghasilkan pantulan yang mengganggu penglihatan karyawan. Penggunaan perabot atau perkakas kerja yang berkilau juga sebaiknya dihindari untuk mengurangi potensi silau. Selain itu, sudut antara garis pandang horizontal dengan garis penghubung antara mata dan sumber cahaya juga harus diperhatikan agar tidak menyebabkan silau yang tidak diinginkan.

#### d) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:28), lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan kondisi keseluruhan dari lingkungan kerja tersebut.

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja Penerangan yang baik di tempat kerja sangat penting untuk menjaga kesehatan mata, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi risiko kecelakaan kerja. Cahaya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang tidak memadai atau terlalu terang dapat menyebabkan ketegangan mata, sakit kepala, dan kelelahan.

2. Temperatur di tempat kerja Suhu yang nyaman sangat memengaruhi kenyamanan dan kinerja pekerja. Jika suhu terlalu panas atau terlalu dingin, pekerja dapat merasa tidak nyaman, yang akan berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan.
3. Kelembapan di tempat kerja Kelembapan yang terlalu rendah dapat menyebabkan masalah pernapasan dan kulit kering, sedangkan kelembapan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelembapan udara yang berlebihan, mengurangi kenyamanan dan berpotensi merusak peralatan kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja Udara yang bersih dan sirkulasi udara yang baik diperlukan untuk menjaga kualitas udara di dalam ruangan. Ventilasi yang tidak memadai dapat menyebabkan penumpukan zat berbahaya, meningkatkan risiko penyakit pernapasan, dan menurunkan konsentrasi serta kinerja pekerja.
5. Kebisingan di tempat kerja Kebisingan yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, gangguan pendengaran, dan penurunan produktivitas. Lingkungan kerja yang tenang, atau pengelolaan kebisingan yang baik, penting untuk menjaga kesehatan mental dan fisik pekerja. Indikator-indikator ini menunjukkan bahwa lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting untuk kesejahteraan karyawan serta performa kerja.

## 2.3

### Teori Disiplin Kerja

#### a) Pengertian Disiplin Kerja

Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*) yang dikembangkan oleh B.F. Skinner (1953) menekankan bahwa perilaku individu dalam bekerja dapat dibentuk dan dipengaruhi oleh konsekuensi dari tindakan yang dilakukan. Teori ini menjelaskan bahwa pemberian penguatan positif, seperti penghargaan dan insentif, dapat meningkatkan perilaku disiplin dalam bekerja, sementara penguatan negatif atau hukuman bertujuan untuk mengurangi perilaku yang tidak diinginkan. Dalam organisasi, penerapan sistem reward and punishment yang konsisten dapat menciptakan budaya disiplin yang kuat, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, karyawan yang mendapatkan penguatan positif karena kedisiplinan mereka cenderung akan terus mempertahankan dan meningkatkan performa kerjanya.

Menurut Agustini (2019:89), disiplin kerja merupakan sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di perusahaan untuk meningkatkan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan utama disiplin dalam konteks organisasi adalah memaksimalkan hasil kerja dengan menghindari pemborosan waktu dan energi. Disiplin juga berfungsi untuk mencegah kerusakan atau kehilangan aset perusahaan, seperti harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja, yang bisa terjadi akibat kelalaian, perilaku yang tidak serius, atau tindakan pencurian. Selain itu, disiplin bertujuan untuk mengatasi kesalahan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kelalaian yang disebabkan oleh kurangnya perhatian, ketidakmampuan, atau keterlambatan.

Hal ini mencakup pengelolaan waktu kerja, termasuk permulaan dan pengakhiran kerja yang tepat. Disiplin juga berusaha untuk menyelesaikan perbedaan pendapat di antara karyawan dan mencegah ketidakpatuhan yang disebabkan oleh kesalahpahaman atau penafsiran yang salah.

Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat diukur dari sejauh mana peraturan-peraturannya ditaati oleh para anggota organisasi. Namun, ada beberapa perilaku yang dapat menimbulkan masalah atau pelanggaran disiplin, sebagaimana dijelaskan oleh Edison (2019):

1. Kurangnya pengetahuan tentang tugas yang harus dilakukan, sering kali karena malu atau keengganan untuk bertanya, terutama terjadi antara karyawan baru dan yang lebih berpengalaman.
2. Reaksi yang berlebihan terhadap kritik, kurangnya rasa percaya diri, dan kecenderungan untuk menyalahkan orang lain atas kesalahan yang terjadi.
3. Persepsi bahwa persyaratan kerja terlalu menekan dan tidak memberikan kelonggaran, yang mungkin mengakibatkan terlambat masuk atau absen karena alasan yang tidak jelas.
4. Sering mengadu kepada atasan untuk mendapatkan keuntungan pribadi, yang mungkin merugikan hubungan kerja antar karyawan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Terlalu banyak menghabiskan waktu untuk obrolan yang tidak relevan selama jam kerja.
6. Sikap terlalu santai atau acuh tak acuh terhadap tugas-tugas yang diberikan.
7. Malas dan cenderung menghindari tanggung jawab.
8. Seringkali mencampuri pekerjaan orang lain tanpa menyelesaikan pekerjaan sendiri dengan baik.
9. Tidak puas dengan tugas yang diberikan dan cenderung mengeluh tentang gaji atau status pekerjaan.
10. Berlagak sibuk padahal tidak melakukan banyak pekerjaan yang bermanfaat bagi perusahaan.

#### b) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104), terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi. Indikator-indikator tersebut meliputi:

1. Tingkat kehadiran: Jumlah kehadiran karyawan dalam melakukan aktivitas kerja di perusahaan, ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran.
2. Tata cara kerja: Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan: Mengikuti arahan dari atasan untuk mencapai hasil yang baik.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Kesadaran bekerja: Sikap seseorang yang secara sukarela melaksanakan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab: Kesiadaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, termasuk penggunaan sarana dan prasarana serta perilaku dalam bekerja.

#### c) Bentuk Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa bentuk yang harus diperhatikan dalam kebijakan pimpinan organisasi, seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2019):

- 1) Disiplin Retributif: Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan hukuman kepada individu yang melanggar aturan atau berperilaku tidak tepat. Tujuan utamanya adalah memberikan sanksi sebagai akibat dari pelanggaran yang dilakukan.
- 2) Disiplin Korektif: Perspektif ini berfokus pada membantu karyawan untuk memperbaiki perilaku yang tidak tepat. Pendekatan ini lebih berorientasi pada pembinaan dan pengembangan individu untuk mencegah terulangnya kesalahan di masa mendatang.
- 3) Perspektif Hak-hak Individu: Pendekatan ini menekankan perlunya melindungi hak-hak dasar individu dalam proses disiplin kerja. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti keadilan, privasi, dan perlakuan yang adil terhadap setiap karyawan.
- 4) Perspektif Utilitarian: Pendekatan ini mempertimbangkan konsekuensi dari tindakan disiplin, dengan fokus pada pencapaian hasil yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

optimal. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa tindakan disiplin yang diambil memberikan manfaat yang lebih besar daripada dampak negatifnya.

**d) Faktor Disiplin Kerja**

Menurut Luthans (2020), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan, seperti yang dijelaskan berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan: Tujuan yang jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan. Pekerjaan yang disesuaikan dengan kemampuan individu cenderung membuat karyawan lebih disiplin dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka.
2. Kepemimpinan: Peran pemimpin sangat signifikan dalam menentukan tingkat disiplin kerja karyawan. Kepemimpinan yang baik akan memberikan contoh yang baik bagi bawahan, mendorong mereka untuk mengikuti aturan dan prosedur perusahaan dengan disiplin.
3. Kompensasi: Faktor kompensasi juga memainkan peran penting dalam kedisiplinan kerja. Karyawan cenderung lebih disiplin jika mereka merasa dihargai dan diberi imbalan yang sesuai dengan kontribusi dan kinerja mereka. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan ketaatan terhadap aturan perusahaan.
4. Sanksi Hukum: Adanya sanksi hukum yang tegas dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan.

## Teori Etos Kerja

### a) Pengertian Etos Kerja

Konsep *Protestant Work Ethic (PWE)* yang dikemukakan oleh Max Weber (1905) menekankan bahwa nilai kerja keras, tanggung jawab, dan produktivitas merupakan faktor utama dalam mencapai keberhasilan individu dan organisasi. Weber menjelaskan bahwa individu dengan etos kerja tinggi memiliki semangat kerja yang kuat, tidak mudah menyerah, serta selalu berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaannya. Etos kerja yang tinggi juga berhubungan dengan kedisiplinan, komitmen, dan orientasi terhadap hasil. Dalam konteks penelitian ini, etos kerja yang tinggi pada karyawan akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih giat, memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, serta berusaha mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Etos kerja, sebuah konsep yang melibatkan lebih dari sekadar pekerjaan, telah menjadi fokus utama dalam kajian psikologi industri dan organisasi serta sosiologi kerja. Menurut Sedarmayanti (2019) etos kerja mencakup pandangan, sikap, dan keyakinan individu atau kelompok terhadap nilai dan pentingnya kerja. Namun, untuk memperdalam pemahaman tentang konsep ini, perlu melihatnya dari beberapa perspektif.

1. Aspek Psikologis: Dalam psikologi, etos kerja sering dikaitkan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik individu terhadap pekerjaan. Motivasi intrinsik berkaitan dengan kepuasan pribadi yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, sementara motivasi ekstrinsik berkaitan dengan imbalan eksternal seperti gaji atau pengakuan. Etos kerja yang tinggi sering dikaitkan dengan motivasi intrinsik yang kuat (Latham & Pinder, 2005).
2. Aspek Sosiologis: Dari sudut pandang sosiologis, etos kerja sering dikaitkan dengan nilai-nilai budaya dan norma-norma yang mempengaruhi perilaku individu terhadap pekerjaan. Misalnya, Max Weber membahas konsep etos kerja Protestan yang diyakini memengaruhi perkembangan kapitalisme di Eropa (Weber, 1905).
3. Aspek Organisasi: Dalam konteks organisasi, etos kerja sering dikaitkan dengan budaya kerja dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Organisasi dengan etos kerja yang kuat cenderung memiliki tingkat kinerja dan produktivitas yang lebih tinggi (O'Reilly & Chatman, 1996).

## b) Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor-faktor internal dan eksternal memiliki peran yang signifikan dalam membentuk etos kerja seseorang di tempat kerja. Menurut Busro (2019), faktor-faktor internal seperti usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, dan lama bekerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap tingkat etos kerja individu.

1. Usia : Penelitian Buchholz dan Gooding menunjukkan bahwa pekerja yang berusia di bawah 30 tahun cenderung memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang berusia di atas 30 tahun. Hal ini mungkin karena individu yang lebih muda memiliki motivasi dan semangat yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan karir mereka.
2. Jenis Kelamin : Wanita cenderung memiliki etos kerja yang lebih tinggi daripada pria. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor seperti tanggung jawab keluarga dan kemampuan multitasking yang seringkali dimiliki oleh wanita.
3. Latar Belakang Pendidikan : Tingkat pendidikan juga memengaruhi etos kerja seseorang. Individu dengan latar belakang pendidikan S1 cenderung memiliki etos kerja yang lebih tinggi daripada yang hanya lulusan SMU. Pendidikan yang lebih tinggi sering kali membuka pintu bagi peluang karir yang lebih baik, yang dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih keras.
4. Lama Bekerja : Lama bekerja juga memiliki pengaruh yang signifikan. Pekerja yang telah bekerja selama 1-2 tahun cenderung memiliki etos kerja yang lebih tinggi daripada mereka yang baru bekerja. Pengalaman kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang lebih lama sering kali membuat individu lebih terampil dan percaya diri dalam melakukan tugas mereka.

Di sisi lain, faktor-faktor eksternal yang disebutkan oleh Anoraga (2020) juga memainkan peran penting dalam membentuk etos kerja suatu masyarakat:

1. Budaya Masyarakat : Sistem budaya yang maju cenderung memupuk etos kerja yang tinggi di antara anggotanya. Budaya yang menghargai kerja keras dan prestasi mendorong individu untuk bekerja lebih giat demi mencapai tujuan mereka.
2. Sosial Politik : Struktur politik yang mendorong partisipasi aktif dan memberikan penghargaan atas kerja keras dapat memengaruhi etos kerja suatu masyarakat. Adanya sistem politik yang stabil dan adil dapat memberikan insentif bagi individu untuk berkontribusi secara maksimal.
3. Kondisi Lingkungan Geografis : Lingkungan alam yang mendukung dapat mempengaruhi persepsi individu terhadap nilai kerja. Lingkungan yang subur dan memiliki sumber daya alam yang melimpah sering kali mendorong individu untuk bekerja keras dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya tersebut.
4. Struktur Ekonomi : Struktur ekonomi yang memberikan insentif yang jelas bagi individu untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja mereka juga dapat memengaruhi etos kerja suatu masyarakat secara keseluruhan. Adanya peluang ekonomi yang adil dan berkelanjutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat mendorong individu untuk berusaha lebih keras demi mencapai kesejahteraan.

**c) Indikator Etos Kerja**

Indikator-etos kerja adalah instrumen penting dalam mengevaluasi tingkat etos kerja karyawan di tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2019), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja karyawan:

1. Menghargai Waktu: Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi akan menganggap waktu sebagai aset berharga dan memanfaatkannya secara efisien. Mereka cenderung datang tepat waktu, menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan cepat, dan menghindari pemborosan waktu.
2. Tangguh dan Pantang Menyerah: Karyawan dengan etos kerja yang kuat akan menunjukkan ketahanan mental dan kemauan untuk terus berjuang meskipun menghadapi tantangan atau tekanan. Mereka tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan dan tetap fokus pada pencapaian tujuan.
3. Keinginan untuk Mandiri: Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung memiliki dorongan untuk mandiri dan aktif dalam mencapai kesuksesan. Mereka tidak hanya mengandalkan bantuan orang lain, tetapi juga berusaha untuk meraih hasil dari usaha dan kemampuan sendiri.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Penyesuaian: Karyawan dengan etos kerja yang baik mampu menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja yang beragam, termasuk berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan. Mereka memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tetap produktif dalam berbagai situasi.

## 2.5 Konsep Islam Mengenai Variabel

### 1. Konsep Islam Mengenai Kinerja

Dalam Islam, kinerja dilihat sebagai bentuk tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, baik kepada Allah maupun kepada sesama manusia. Setiap individu diharapkan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan kesungguhan. Allah berfirman dalam QS. Al-Mulk: Ayat 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: "Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagimu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan."

Ayat ini mengajarkan umat Islam untuk memanfaatkan semua fasilitas yang diberikan oleh Allah untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, karena semua yang diusahakan akan dipertanggungjawabkan di hadapan-Nya

### 2. Konsep Islam Mengenai Lingkungan Kerja

Islam mengajarkan pentingnya menjaga lingkungan kerja yang sehat, bersih, dan harmonis. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas dan kesejahteraan semua pekerja. Dalam QS. Al-Baqarah: Ayat 286 disebutkan:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

لا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya..."

Ayat ini menunjukkan bahwa Islam menghargai keseimbangan dalam bekerja, di mana lingkungan kerja harus mendukung kemampuan pekerja tanpa menindas atau menekan mereka. Dengan demikian, kebersihan, kenyamanan, dan hubungan kerja yang baik harus dijaga.

### 3. Konsep Islam Mengenai Disiplin Kerja

Islam menganjurkan disiplin dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Disiplin kerja mencakup ketaatan pada waktu, aturan, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Allah berfirman dalam QS. Al-Asr: Ayat 1-3:

- Ayat 1: إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ
- Ayat 2: إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ ۖ
- Ayat 3: وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ

Artinya: "Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran." Ayat ini menekankan pentingnya menghargai waktu dan konsistensi dalam menjalankan tugas, sehingga disiplin kerja menjadi bagian integral dari seorang Muslim.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4. Konsep Islam Mengenai Etos Kerja

Etos kerja dalam Islam adalah semangat bekerja keras dengan niat yang tulus dan ikhlas untuk mendapatkan ridha Allah. Bekerja tidak hanya dipandang sebagai upaya mencari nafkah, tetapi juga sebagai bentuk ibadah. Allah berfirman dalam QS. At-Taubah: Ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ

Artinya: "Katakanlah (Nabi Muhammad), 'Bekerjalah! Maka Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu...'"

Ayat ini menunjukkan bahwa bekerja dengan penuh etos dan keikhlasan akan mendapatkan perhatian dari Allah dan menjadi amal yang dipertanggungjawabkan di akhirat. Islam mendorong setiap orang untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi penuh.

#### 2.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Hasil	Perbedaan
1	Arisanti et al., 2019	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja	Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat berkontribusi secara positif terhadap kinerja, sedangkan aspek disiplin kerja perlu diperhatikan lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kinerjanya.	Penelitian Arisanti et al. (2019) meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di sektor jasa, sementara skripsi Anda menambahkan variabel lingkungan dan etos kerja dalam konteks perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

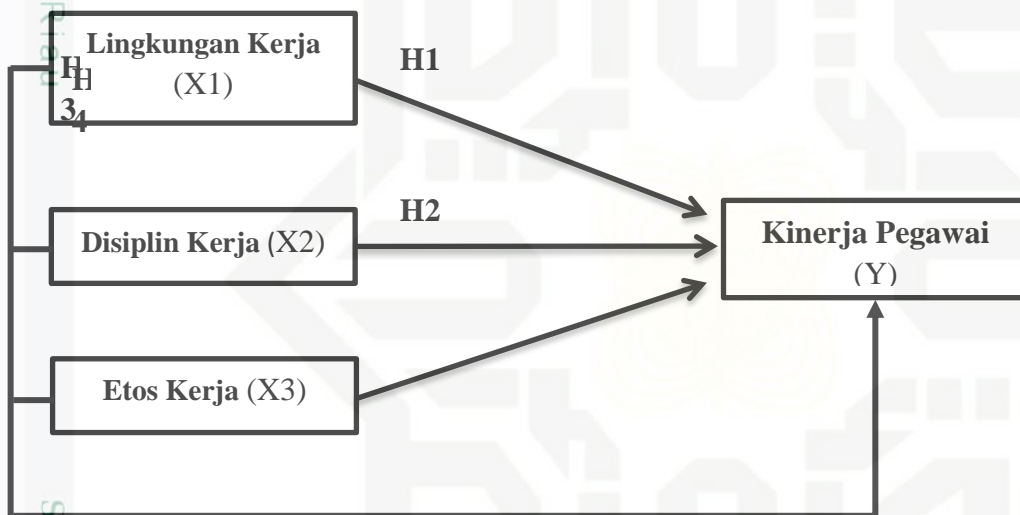
No	Nama	Judul	Hasil	Perbedaan
2	Candana, 2018	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai di Kecamatan Pancung Soal dan Kabupaten Pesisir Selatan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya, masing-masing faktor tersebut berkontribusi secara individual terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen dan tanggung jawab karyawan, lingkungan kerja yang kondusif dapat memfasilitasi produktivitas, dan insentif yang tepat dapat mendorong motivasi kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola ketiga variabel ini untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.	Penelitian Candana (2018) meneliti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif, sementara skripsi Anda menambahkan variabel etos kerja dan mengkaji dalam konteks perusahaan berbeda.
3	Cedaryana et al., 2018	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Jenderal Penelitian dan Pengembangan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengembangan karir, dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian Cedaryana et al. (2018) meneliti disiplin kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja, sementara skripsi Anda menambahkan variabel etos kerja dan dilakukan di perusahaan.
4	Elizar & Tanjung, 2021	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Ini berarti bahwa	Penelitian Elizar & Tanjung (2021) meneliti pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja, sementara skripsi Anda meneliti lingkungan kerja,





Nama	Judul	Hasil	Perbedaan
	Kota Batam	kompensasi secara simultan juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.	Anda meneliti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan etos kerja tanpa menggunakan variabel intervening.

## 2.7 Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Model Penelitian**  
(Modifikasi dari Syahputri, A. Z., et. al. 2023)

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yang diajukan berdasarkan kerangka berpikir yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan:

H0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan:

H0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan:

H0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

H4: Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H0: Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan selama 1 bulan, pada bulan Februari 2025.

Lokasi penelitian ini adalah di PT Salim Ivomas Pratama Tbk Kabupaten Rokan Hilir.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 1. Data Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Salim Ivomas Pratama Tbk. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengumpulan data dalam bentuk angka yang dapat dianalisis secara statistik.

Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena yang ada dengan memanfaatkan data angka untuk menggambarkan karakteristik variabel-variabel yang diteliti. Dengan tipe penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan data secara sistematis untuk menganalisis hubungan antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT Salim Ivomas Pratama Tbk.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

### 1. Data Primer

Data ini diperoleh langsung dari lapangan melalui tanggapan atau jawaban dari responden terhadap pernyataan kuesioner yang diberikan kepada karyawan bagian administrasi di PT Salim Ivomas Pratama Tbk. Data primer ini akan berisi tanggapan langsung dari responden terkait dengan variabel-variabel yang diteliti, seperti kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari bentuk-bentuk yang telah ada sebelumnya dari perusahaan atau lembaga yang berkaitan dengan penelitian ini. Ini bisa berupa laporan, dokumen resmi perusahaan, atau studi terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder ini dapat memberikan konteks tambahan dan mendukung analisis data primer.

## 3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah seluruh karyawan PT Salim Ivomas Pratama Tbk yang berjumlah 147 orang.

Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi tersebut, digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 10%:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

Keterangan :

- n = jumlah sampel yang dibutuhkan  
 N = ukuran populasi (147)  
 e = tingkat kesalahan 0,1 (10%)

Sehingga:

$$n = \frac{147}{(1 + 147 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{147}{(1 + 1,47)}$$

$$n = \frac{147}{(2,47)}$$

$$n = 59,51$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka jumlah sampel dibulatkan menjadi 60 orang.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Interview (wawancara)

Menurut Sugiyono (2019), wawancara adalah interaksi antara pihak pewawancara (interviewer) dengan pihak yang diwawancarai (interviewee) yang dilakukan melalui berbagai media, seperti pertemuan langsung, telepon, maupun



sistem komunikasi telekonferensi. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan secara langsung kepada beberapa karyawan bagian administrasi guna memperoleh informasi mendalam mengenai persepsi mereka terhadap lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja.

## 2. Observasi

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa observasi merupakan teknik pengumpulan data yang memiliki ciri khas tersendiri jika dibandingkan dengan teknik lain seperti wawancara dan kuesioner. Observasi dilakukan untuk melihat langsung kondisi lingkungan kerja dan perilaku kerja karyawan di PT Salim Ivomas Pratama Tbk.

## 3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019), kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk memperoleh informasi atau tanggapan terhadap suatu permasalahan tertentu. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengukur persepsi karyawan mengenai variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima tingkat penilaian, dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju".

### 3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung  Sumber: Sedarmayanti (2018)	1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja 2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja 3. Kelembaban saat bekerja 4. Sirkulasi udara ditempat kerja 5. Kebisingan di tempat kerja 6. Bau tidak sedap di Keamanan di tempat kerja.  Sumber : Sedarmayanti (2018)	Likert  1 (Sangat Tidak Setuju) 2 (Tidak Setuju) 3 (Netral) 4 (Setuju) 5 (Sangat Setuju)
2	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.  Sumber: Agustini (2019)	1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab  Sumber: Agustini (2019)	Likert  1 (Sangat Tidak Setuju) 2 (Tidak Setuju) 3 (Netral) 4 (Setuju) 5 (Sangat Setuju)
3	Etos Kerja (X3)	Etos kerja adalah pandangan, sikap, dan keyakinan individu atau kelompok terhadap nilai dan pentingnya kerja.  Sumber: Sedarmayanti (2018)	1. Menghargai Waktu: 2. Tangguh dan Pantang Menyerah: 3. Keinginan untuk Mandiri: 4. Penyesuaian.  Sumber: Sedarmayanti (2018)	Likert  1 (Sangat Tidak Setuju) 2 (Tidak Setuju) 3 (Netral) 4 (Setuju) 5 (Sangat Setuju)



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala Pengukuran
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.  Sumber : Edison (2019)	1. Kecepatan 2. Kemampuan 3. Inisiatif 4. Kualitas Kerja 5. Komunikasi  Sumber : Edison (2019)	Likert  1 (Sangat Tidak Setuju) 2 (Tidak Setuju) 3 (Netral) 4 (Setuju) 5 (Sangat Setuju)

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 1) Analisis Deskriptif Statistik

Deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk memberikan gambaran mengenai perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif, dapat diketahui nilai rata-rata (mean), standar deviasi, serta nilai maksimum dan minimum (Ghozali, 2019).

Analisis ini juga mencakup gambaran tentang jawaban responden dari kuesioner yang diajukan. Pada bagian ini, penyusun akan menganalisis data tersebut satu per satu berdasarkan jawaban responden yang dihimpun melalui kuesioner yang telah diisi selama penelitian. Untuk memudahkan dalam mengkategorikan jawaban responden, digunakan tiga kategori, yaitu: tinggi, sedang, dan rendah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2) Uji Kualitas Data

Sebelum angket penelitian digunakan dalam penelitian yang sebenarnya, angket tersebut harus diuji coba terlebih dahulu. Menurut Arikunto (2012), uji coba instrumen bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun memiliki pengaruh terhadap besarnya hasil dan seberapa besar kualitas penelitian yang dihasilkan. Kualitas instrumen penelitian dapat dilihat dari tingkat ketepatan (validitas) dan keandalan (reliabilitas). Uji coba instrumen ini bertujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitasnya, sehingga dapat ditentukan apakah instrumen tersebut layak digunakan untuk pengumpulan data pada pegawai PT Salim Ivomas Tbk.

## 3) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaannya mampu mengungkapkan hal yang diukur oleh kuesioner tersebut. Penelitian ini menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) untuk menilai validitas instrumen. Tingkat validitas suatu kuesioner dapat diukur melalui faktor loading dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 24. Faktor loading mengacu pada korelasi antara item-item pertanyaan dan konstruk yang diukur. Jika nilai faktor loading sama dengan atau lebih besar dari 0,5 ( $\geq 0,5$ ), maka indikator tersebut dianggap valid dan signifikan dalam mengukur suatu konstruk.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk menguji adanya korelasi antar variabel, digunakan Uji Bartlett Test of Sphericity. Jika hasilnya signifikan  $\geq 0,5$ , berarti matriks korelasi memiliki hubungan yang signifikan dengan sejumlah variabel. Uji Bartlett of Sphericity adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antar variabel. Peneliti harus memahami bahwa semakin besar sampel, semakin sensitif Bartlett test dalam mendeteksi adanya korelasi antar variabel. Alat uji lainnya yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan kelayakan analisis faktor adalah Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi antara 0 hingga 1, dan nilai yang diharapkan harus lebih besar dari 0,05 agar analisis faktor dapat dilakukan (Ghozali, 2019). Berdasarkan hasil uji CFA tahap 2, diketahui bahwa semua item telah dikelompokkan sesuai dengan indikatornya, dan semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai loading factor di atas 0,50.

#### 4) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah prosedur yang dilakukan untuk menilai sejauh mana pengukuran tersebut bebas dari bias dan dapat memberikan hasil yang konsisten baik dari waktu ke waktu maupun antar berbagai item dalam instrumen (Sekaran, 2016). Untuk menilai reliabilitas instrumen, digunakan nilai koefisien Cronbach's alpha, di mana nilai yang mendekati 1 menunjukkan tingkat reliabilitas yang

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tinggi. Menurut Sekaran (2016), indikator pengukuran reliabilitas dibagi ke dalam tingkatan dengan kriteria alpha sebagai berikut:

- 0,80 – 1,0 = Reliabilitas Baik
- 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima
- < 0,60 = Reliabilitas Buruk

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari ketiga variabel yang diteliti adalah reliabel, dengan nilai Cronbach Alpha > 0,70. Untuk mencapai hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan, diperlukan metode analisis data yang tepat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan software SPSS 24. SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) adalah program komputer yang digunakan untuk analisis statistik.

## **5) Uji Asumsi Klasik**

### **a) Uji Normalitas**

Pengujian normalitas adalah proses untuk mengevaluasi apakah distribusi data mengikuti pola distribusi normal. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah data yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak.

### **b) Uji Linieritas**

Uji linieritas bertujuan untuk menilai apakah terdapat hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Uji ini umumnya dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dalam SPSS, pengujian ini dilakukan dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggunakan test of linearity dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan linier jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

**c) Uji Multikolinieritas**

Uji ini digunakan untuk mendeteksi adanya pelanggaran asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak terjadinya multikolinearitas.

**d) Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2019), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual di seluruh pengamatan dalam model regresi. Ketidaksamaan pola ini ditunjukkan oleh nilai residual yang tidak sama. Beberapa metode yang dapat digunakan untuk pengujian ini adalah Uji Park, Uji Glejser, analisis pola grafik regresi, dan Uji Koefisien Spearman..

**6) Uji Koefisien Determinasi (Adjusted  $R^2$ )**

Uji Delta koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai delta koefisien determinasi cenderung lebih kecil dibandingkan dengan koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) itu sendiri. Penyebab utama nilai delta koefisien determinasi yang rendah adalah meningkatnya varians error. Varians error mencerminkan variasi data

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

secara langsung; semakin besar variasi data dalam penelitian, semakin besar pula varians error yang terjadi. Varians error ini dapat muncul akibat rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara, atau metode pengumpulan data lainnya yang semuanya berkontribusi terhadap variasi data yang dihasilkan.

### 7) Uji Hipotesis

Uji Hipotesis bertujuan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Proses ini akan mengarah pada kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, yang berfungsi untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, variabel dependen yang dianalisis adalah kinerja karyawan, sementara terdapat tiga variabel independen serta variabel kontrol yang mencakup karakteristik responden, seperti jenis kelamin, umur, pendidikan, pengalaman, dan lama bekerja.

Pengujian pengaruh terhadap kinerja karyawan dilakukan melalui model regresi berganda. Untuk menentukan apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, dapat dilihat dari nilai signifikansinya dengan standar 5%. Jika tingkat signifikansi lebih dari 5%, hipotesis ditolak; sebaliknya, jika berada di antara 0-5%, hipotesis diterima. Selain itu, untuk menentukan arah pengaruh,

analisis dilakukan melalui koefisien beta ( $\beta$ ). Koefisien beta yang bernilai negatif (-) menunjukkan pengaruh negatif, sedangkan koefisien beta yang tidak bernilai negatif menunjukkan pengaruh positif (+) (Ghozali, 2019).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 4.1.1. Sejarah PT Salim Ivomas Pratama Tbk.

PT Salim Ivomas Pratama Tbk (SIMP) merupakan salah satu perusahaan agribisnis terintegrasi terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang produksi minyak kelapa sawit dan turunannya. Perusahaan ini adalah bagian dari Indofood Agri Resources Ltd., yang dikenal sebagai anak usaha dari Indofood Group, salah satu grup perusahaan terbesar dan terdiversifikasi di Indonesia.

PT Salim Ivomas Pratama Tbk didirikan pada tanggal 19 Mei 1992 berdasarkan Akta Pendirian No. 40 oleh Notaris Misahardi Wilamarta, S.H. di Jakarta. Seiring perkembangan usahanya, SIMP secara resmi menjadi perusahaan terbuka (Tbk) dan mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 1994.

Perusahaan ini memiliki kegiatan usaha yang mencakup seluruh rantai pasok agribisnis, mulai dari pembibitan, budidaya tanaman kelapa sawit, pengolahan tandan buah segar (TBS), hingga produksi minyak sawit mentah (CPO), minyak inti sawit (PKO), dan produk hilir lainnya seperti minyak goreng, margarin, dan lemak nabati.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hingga saat ini, PT Salim Ivomas Pratama Tbk mengelola puluhan ribu hektar lahan perkebunan kelapa sawit yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia, termasuk Riau sebagai salah satu area operasional strategis perusahaan. Area-1 Riau merupakan salah satu unit operasional yang memiliki visi menjadi Low Cost Producer secara berkelanjutan, dengan tetap memperhatikan prinsip kelestarian sumber daya alam dan kepentingan seluruh pemangku kepentingan.

Keberadaan PT Salim Ivomas Pratama Tbk di wilayah Riau tidak hanya memberikan kontribusi ekonomi, namun juga memainkan peran dalam pembangunan sosial dan lingkungan melalui berbagai program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), pengelolaan lingkungan, dan peningkatan kapasitas tenaga kerja lokal.

#### 4.1.2. Visi dan Misi

Visi PT Salim Ivomas Pratama Tbk. adalah menjadi unit usaha “Low Cost Producer” yang berkelanjutan dengan memperhatikan pengelolaan sumber daya alam lestari untuk kepentingan seluruh Stake Holder.

Misi perusahaan meliputi:

- a) Pengelolaan Sumber Daya Alam secara optimal untuk budidaya tanaman kelapa sawit berkelanjutan dengan memperhatikan kelestarian lingkungan.
- b) Optimalisasi produktivitas tanaman, tenaga kerja dan “alutsistbun” yang konsisten dengan menerapkan sistem pengelolaan yang efektif dan efisien.

- c) Mewujudkan sistem tata kelola yang baik dan bersinergis dengan mengedepankan tertib administrasi yang up to date dan akurat.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, berikut adalah kesimpulan utama dari penelitian ini:

1. Mayoritas responden adalah pria (73.3%), berusia 25-54 tahun (68.3%), dan memiliki pendidikan D3/D4/S1 (80%). Ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Salim Ivomas Pratama Tbk. didominasi oleh pria, berada dalam rentang usia produktif, dan memiliki latar belakang pendidikan yang cukup baik.
2. Sebagian besar responden menilai lingkungan kerja mereka dalam kategori sedang (60.0%), dengan sebagian kecil menilai tinggi (8.3%). Distribusi etos kerja juga serupa, dengan sebagian besar menilai sedang (60.0%) dan hanya sedikit yang menilai tinggi (8.3%). Sebagian besar responden menilai disiplin kerja mereka dalam kategori sedang (83.3%), dengan sedikit yang menilai tinggi (15.0%). Kinerja karyawan sebagian besar berada pada kategori rendah (66.7%). Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Salim Ivomas Pratama Tbk. masih perlu ditingkatkan secara keseluruhan.
3. Disiplin Kerja (X2) dan Etos Kerja (X3) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara Lingkungan Kerja (X1) tidak menunjukkan pengaruh signifikan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa 41.5% dari variabilitas Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model ini, sementara 58.5% variabilitas masih belum dijelaskan oleh model.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut beberapa saran yang dapat diterapkan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Salim Ivomas Pratama Tbk.:

1. Manajemen perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja khususnya dalam aspek penerangan, suhu, dan sirkulasi udara, terutama di , guna menciptakan kenyamanan yang lebih optimal bagi karyawan. Peningkatan ini dapat dilakukan melalui perawatan rutin fasilitas kerja dan evaluasi berkala terhadap kondisi fisik ruang kerja.
2. Perusahaan disarankan untuk menyelenggarakan program pembinaan, pelatihan motivasi, dan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan etos kerja tinggi, seperti pantang menyerah, mandiri, dan menghargai waktu. Hal ini bertujuan untuk menumbuhkan semangat kerja yang lebih produktif dan memperkuat budaya kerja positif di lingkungan perusahaan.
3. Meskipun disiplin kerja secara umum tergolong tinggi, namun perlu pengawasan lebih lanjut terhadap tingkat kehadiran karyawan. Penerapan sistem kehadiran berbasis digital serta pemberian sanksi atau



insentif yang adil dan konsisten diharapkan dapat memacu kedisiplinan yang lebih baik, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

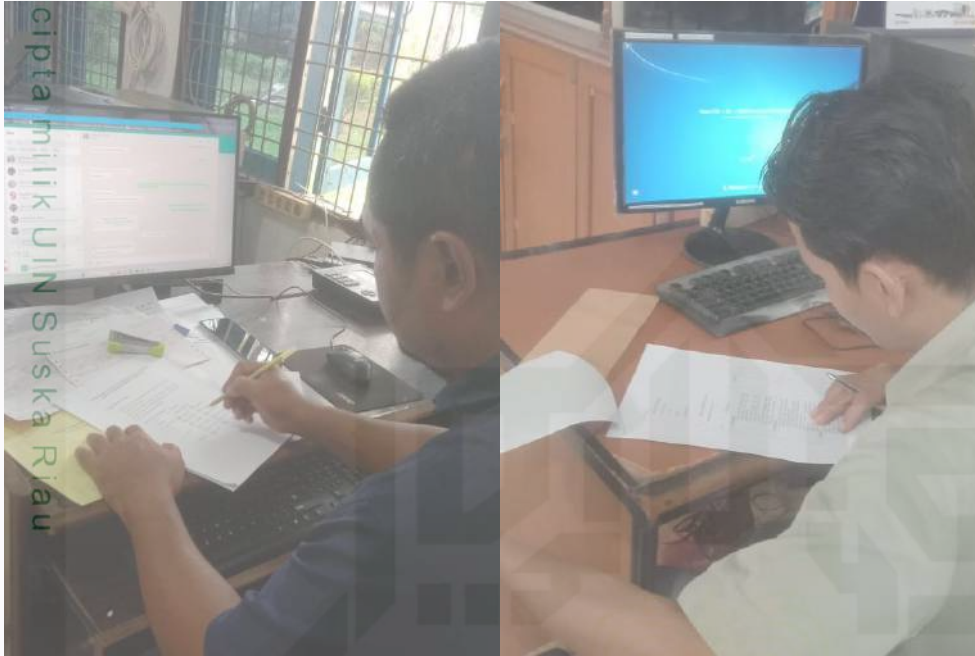
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Arisanti, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Rancaekek. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Pasundan, 7(1), 1-14.
- Agussalim. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. Jurnal Penelitian dan Pendidikan Manajemen Sains, 3(1), 56-67.
- Ahmad, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Jurnal Pendidikan, 10(2), 45-58.
- Anoraga, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta.
- Busro. (2019). Faktor-faktor Etos Kerja. Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling, 2(1), 23-35.
- Candana, I. K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Enseval Putera Megatrading Tbk. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 7(12), 6711-6737.
- Creswell, J. W. (2019). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.). SAGE Publications.
- Edison, T. (2019). Tata Cahaya. Penerbit Gue.
- Josephine, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tricopla. Jurnal Manajemen Universitas Tricopla, 5(2), 88-102.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Lengkong, L. (2020). Analisis Hubungan Antara Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 12(2), 134-148.
- Lestari, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Cendrawasih*, 5(1), 12-25.
- Purwanti, L. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Universitas Trakindo*, 8(2), 45-60.
- Rakhmatullah. (2018). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tiga Roda. *Jurnal Bisnis Universitas Cendrawasih*, 6(2), 78-91.
- Rivai, V. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Raja Grafindo persada.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. D., Syafitri, R. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1): 160-166.

## Lampiran-lampiran

### Lampiran 1 Foto Pengambilan Data Kuesioner



### Lampiran 2 foto wawancara manager.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Lampiran 2 Hasil Uji SPSS

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
		60
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.82199338
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.080
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.368 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	37.726	14.139		2.668	.010	
Lingkungan Kerja (X1)	-.334	2.203	-.480	-.152	.880	.144 6.946
Etos Kerja (X3)	.198	2.218	.285	.089	.929	.142 7.059
Disiplin Kerja (X2)	.708	.219	.539	3.232	.002	.521 1.921

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	22.574	8.455		2.670	.010
Lingkungan Kerja (X1)	-.666	1.317	-1.694	-.506	.615
Etos Kerja (X3)	.782	1.326	1.990	.590	.558
Disiplin Kerja (X2)	-.319	.131	-.429	-.243	.810

a. Dependent Variable: Abs\_RES

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	37.726	14.139		2.524	.010
Lingkungan Kerja (X1)	-.334	2.203	-.480	-.151	.880
Etos Kerja (X3)	.198	2.218	.285	.089	.929
Disiplin Kerja (X2)	.708	.219	.539	3.232	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	37.726	14.139		2.524	.010
Lingkungan Kerja (X1)	-.334	2.203	-.480	-.151	.880
Etos Kerja (X3)	.198	2.218	.285	.089	.929
Disiplin Kerja (X2)	.708	.219	.539	3.232	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.436 <sup>a</sup>	.190	.147	5.97591

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1), Etos Kerja (X3)

## Lingkungan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	19	31.7	31.7	31.7
Sedang	36	60.0	60.0	91.7
Tinggi	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

## Etos Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	19	31.7	31.7	31.7
Sedang	36	60.0	60.0	91.7
Tinggi	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

## Disiplin Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	1	1.7	1.7	1.7
Sedang	50	83.3	83.3	85.0
Tinggi	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

## Kinerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	40	66.7	66.7	66.7
Tinggi	20	33.3	33.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrandt No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1140/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/02/2025  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

04 Februari 2025

Yth. **Sahwitri Triandani, S.E., M.Si.**  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
Pekanbaru

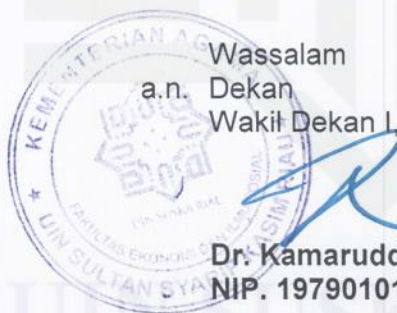
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Muhammad Arif Hidayat  
NIM : 12070110802  
Jurusan : Manajemen  
Semester : X (sepuluh)

adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyusun skripsi dengan judul: **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SALIM IVOMAS PRATAMA TBK."**.  
Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Wassalam  
a.n. Dekan  
Wakil Dekan I

Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si.  
NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

UIN SUSKA RIAU





Balai Jaya Kota, 10 April 2025

No : 001/SDE/IV/2025  
Lamp : -  
Perihal : **Surat Keterangan Riset Penelitian**

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Negeri Sultan Syarif kasim Riau  
Pekanbaru

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat yang kami terima terkait permintaan izin riset penelitian di perusahaan kami untuk menyelesaikan tugas skripsi atas nama:

Nama : Muhammad Arif Hidayat  
NIM : 12070110802  
Semester : X (Sepuluh)  
Jurusan : S 1 Manajemen  
Judul Penelitian : ***Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Salim Ivomas Pratama Tbk.***

Bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut benar sudah selesai melaksanakan penelitian di PT. Salim Ivomas Pratama Tbk.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan semestinya. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

**PT. Salim Ivomas Pratama**  
Sungai Dua Estate

**Joko Iswanto**  
Manager SDE



## BIOGRAFI PENULIS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacukan dan menyebutkan sumber.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Muhammad Arif Hidayat** lahir di Balai Jaya Kota 05 April 2002 beragama Islam, anak dari ayahanda **Sutanawa Mursid** dan ibunda **Sulastri** penulis merupakan anak ke-2 dari 4 bersaudara. Beralamat di Jalan Dusun Kebun Sei Dua Kabupaten Rokan Hilir. Pendidikan penulis dimulai dari TK Sungai Dua, dilanjutkan SD Swasta Sungai Dua. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Swasta Tunas Bangsa dan selanjutnya ke jenjang pendidikan ke SMA Swasta Tunas Bangsa tamat pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis baru melanjutkan pendidikan dengan memilih program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada tahun 2023 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Pt Salim Ivomas Pratama Tbk Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Rimba Melintang. Penulis melaksanakan Ujian Munaqasah pada hari Selasa tanggal 10 Juni 2025 dan dinyatakan "LULUS" dengan judul skripsi "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Salim Ivomas Pratama Tbk Kabupaten Rokan Hilir**".

Dengan menyandang gelar sarjana manajemen (S.M). Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran dalam menyelesaikan tugas akhir dalam penelitian ini.