

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISPLIN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KAFE KATAKOPI DI JAKARTA PADA MASA PANDEMI
COVID-19**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: CHIKE IRAWAN

NPM: 115160094

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPIAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISPLIN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KAFE KATAKOPI DI JAKARTA PADA MASA PANDEMI
COVID-19**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: CHIKE IRAWAN

NPM: 115160094

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPIAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

Surat Pernyataan Tidak Plagiat



FR.FE-4.7.RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Chike Irawan
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115160094
Program Studi : MANAJEMEN
Alamat : [REDACTED]

Telp. _____
HP. [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 14 Juli 2021



CHIKE IRAWAN

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Chike Irawan
N. P. M. 115160094
PROGRAM/JURUSAN : Ekonomi/Manajemen
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kafe Katakopi pada masa pandemic covid-19

Jakarta, 14 Juli 2021

Josen Perbimbang

EDALMEN

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Chike Irawan
N. P. M. : 115160094
PROGRAM/JURUSAN : Ekonomi/Manajemen
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kafe Katakopi di Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Kompherensif tanggal 26 Juli 2021 dan dinyatakan **Lulus**, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Nuryasman MN., SE., MM
2. Anggota Penguji : Edalmen S.E.,M.M.
Dr. Sarwo Edy Handoyo, S.E., M.M.

Jakarta, 26 Juli 2021

Pembimbing,


(Edalmen,S.E., M.M.)

ABSTRACT

**TARUMANAGARA UNIVERSITY FACULTY ECONOMY AND BUSINESS
JAKARTA**

(A) Chike Irawan (115160094)

(B) *THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE, AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF CATAKOPI CAFE EMPLOYEES IN JAKARTA DURING THE COVID-19 PANDEMIC*

(C) xv + 89 halaman, 2020, 20 tabel, 7 gambar, 4 lampiran

(D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

(E) *Abstract : This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance. The population in this study were employees of Katakopi Cafe. The number of samples used is 77 respondents. The sampling technique used is saturated sampling and data analysis is measured using smartPLS software. The results showed that the work environment had a positive and insignificant effect on the performance of Katakopi cafe employees. Meanwhile, work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance.*

(F) *Keywords: work environment, work discipline, work motivation, employee performance*

(G) *References 36 (2011-2020)*

(H) Edalmen S.E.,M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JAKARTA

- (A) Chike Irawan (115160094)
- (B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KAFE KATAKOPI DI JAKARTA PADA MASA PANDEMI COVID-19
- (C) xv + 89 halaman, 2020, 20 tabel, 7 gambar, 4 lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kafe Katakop. Jumlah sampel yang digunakan adalah 41 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dan analisis data diukur dengan menggunakan software smartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan kafe Katakop. Sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- (F) Kata kunci : lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan
- (G) Daftar Acuan 36 (2011-2020)
- (H) Edalmen S.E.,M.M

HALAMAN MOTO

“Kamu tidak mendapatkan apa yang kamu inginkan. Kamu mendapatkan apa yang kamu perjuangkan.”

HALAMAN PERSEMPAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk Papi, Mami dan Adik yang saya kasih, Seluruh keluarga, teman dan sahabat yang saya cintai Dalam hidup saya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat, rahmat, dan anugerah-Nya, sehingga saya bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KAFE KATAKOPI PADA MASA PANDEMI COVID-19**”.

Pengajuan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara 2020.

Pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada banyak pihak yang telah memberikan dorongan, bimbingan, arahan, dan motivasi serta doa, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan, semangat, doa dan motivasi selama pembuatan skripsi ini,
2. Bapak Edalmen S.E.,M.M. selaku dosen pembimbing saya yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membantu, memberikan pengarahan, motivasi selama penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Frangky Selamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tarumanagara.
6. Seluruh dosen, asisten dosen, staf pengajar, staf administrasi, dan staf perpustakaan dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah membantu mengajar dan memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan berlangsung.
7. Teman-teman seperbimbingan yang saling membantu dan menyemangati satu sama lain.
8. Michael Kelvin, Stephen Oktovian, Maurice Yang, Nehemia Rehatta, Yosef Ang, Ronald Kurniawan Halim, Leonardo Apriyan

9. Yohanes Wibowo, Andrianto Tatno Moeljono, Marcello Juvencio, Andrew loekmanto, Ezra, Severina Metta, Ferry Irawan, Fidelia Hartato, Jose Alexander
10. Manuella Zevania, Lipia pocindy, Stevika, Komang Yoga Dharmawan, Clara Tanuwijaya yang menjadi sahabat penulis selama berkuliah di Universitas Tarumanagara.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis selama proses penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya untuk memperbaiki skripsi ini akan sangat membantu bagi penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca.

DAFTAR ISI

Surat Pernyataan Tidak Plagiat.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. PERMASALAHAN	1
1. LATAR BELAKANG	1
2. Identifikasi Masalah	5
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah.....	5
B. TUJUAN DAN MANFAAT	6
1. Tujuan.....	6
2. Manfaat.....	6
BAB II.....	7
LANDASAN TEORI.....	7
A. Gambaran Umum Teori.....	7
1. Lingkungan Kerja	7
2. Disiplin kerja	10
3. Motivasi	15
B. Definisi Konseptual Variabel	21
1. Lingkungan Kerja	21
2. Disiplin Kerja	22
3. Motivasi Kerja	23
C. Kaitan Antar Variabel-Variabel	26
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan	26

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	27
D. PENELITIAN YANG RELAVAN	27
E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	31
BAB III	33
METODE PENELITIAN	33
A. DESAIN PENELITIAN	33
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL	
33	
1. Populasi	33
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	33
3. Ukuran Sampel	34
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN	34
1. Operasionalisasi Variabel	34
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	41
1. Analisis Validitas.....	41
2. Analisis Reliabilitas.....	42
E. Analisis Data	42
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	43
2. Uji Predictive Relevance (Q^2).....	43
3. Uji Goodness of Fit (GoF).....	43
4. Uji Path Coefficient	43
5. Pengujian Hipotesis	44
BAB IV	45
ANALISIS DAN PEMBAHASAN	45
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	45
B. Deskripsi Objek Penelitian	48
C. Hasil Validitas dan Reliabilitas	54
D. Hasil Analisis Data	57
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	57
2. <i>Uji Predictive Relevance (Q^2)</i>	57
3. <i>Effect size (F^2)</i>	58
E. Pembahasan	62

BAB V	64
PENUTUP	64
A. Keterbatasan dan Saran	64
1. Keterbatasan	64
2. Saran	64
B. Bagi Peneliti Selanjutnya	65
LAMPIRAN 1 : KUISIONER.....	70
Lampiran 2 : Hasil Data Kuisioner	76
LAMPIRAN 3 : HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	84
Lampiran 4 : Hasil Analisis Data.....	88
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Penelitian Yang Relavan	32
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	47
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan	48
Gambar 4. 5 Hasil Uji <i>Loading Factor</i> sebelum modifikasi	54
Gambar 4. 6 Hasil Uji <i>Loading Factor</i> sesudah modifikasi	55
Gambar 4. 7 Hasil Uji Boostraping.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Yang Relavan	41
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja.....	50
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja	52
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja	53
Tabel 3. 4 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	62
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	63
Tabel 4. 5 Hasil Kuisioner Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 4. 6 Hasil Kuisioner Disiplin Kerja	65
Tabel 4. 7 Hasil Kuisioner Motivasi Kerja	66
Tabel 4. 8 Hasil Kuisioner Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 4. 9 Outer Loading.....	70
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Realibilitas	71
Tabel 4. 11 Hasil Uji Determinasi Koefisien (R ²)	72
Tabel 4. 12 Hasil Uji Predictive Relavance (Q ²)	72
Tabel 4. 13 Hasil Uji Effect Size (F ²)	73
Tabel 4. 14 Hasil Uji Path Coefisien	75

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : KUISIONER	70
LAMPIRAN 2 : Hasil Data Kuisisioner.....	76
LAMPIRAN 3 : HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	84
LAMPIRAN 4 : Hasil Analisis Data	88

BAB 1

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. LATAR BELAKANG

Persaingan di dunia Food and Beverage (F&B) saat ini semakin lama semakin kompetitif, hal itu mengakibatkan setiap usaha kopi harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap stabil dapat bertahan hidup dan berkembang dalam jangka panjang. Karyawan tersebut merupakan aset yang berharga dapat harus dikelola dengan sebaik mungkin oleh usaha kopi agar dapat kontribusi yang lebih optimal terhadap usaha kopi. Karena itu usaha kopi harus berusaha melakukan setiap tindakan yang menyebabkan lingkungan kerja dan disiplin karyawannya mau mewujudkan harapannya.

Kafe tersebut memerlukan karyawan yang memiliki kualitas sesuai dengan standart kafe agar tujuan kafe dapat tercapai dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia di dalam kafe ini dapat dilakukan dengan cara memahami peranan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Hal ini dilakukan agar perusahaan mampu mengelola karyawan dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja karyawan dalam kafe perlu ditingkatkan, salah satunya dengan cara memperhatikan kebutuhan karyawan. Hal ini dilakukan agar kafe mampu bersaing dengan kafe lainnya serta dapat memberikan dampak positif pada kafe tersebut.

Upaya yang dapat dilakukan oleh usaha kopi adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, kemudian mengambil setiap tindakan untuk meningkatkan lingkungan kerja karyawan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja, yang dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik serta ditunjang oleh kerja sama dengan sesama karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat

meningkatkan kinerja kerja karyawan. (Cecep dan Ferdiansyah, 2011).

Kopi merupakan tanaman komoditas pertanian dalam dunia perdagangan dan memiliki harga yang sangat terjangkau. Kopi adalah minuman yang berwarna hitam gelap dengan aroma ciri khas biasanya diseduh menggunakan air panas dan pada dasarnya mempunyai rasa pahit. Minuman kopi sangat banyak digemari oleh seluruh masyarakat dunia. Aroma dan rasa yang khas pada kopi membuat para pecinta kopi merasa kecanduan. Rasa kafein pada kafe kopi dapat memberikan efek samping merangsang pada manusia.

Kopi sudah masuk ke Indonesia dibawa oleh pedagang dari Timur Tengah. Kopi ini memiliki rasa yang khas berbeda di tiap daerah, hal ini dapat disebabkan perbedaan cara proses kopi hingga terciptanya kopi yang sangat berkualitas. kopi mengandung sangat banyak antioksidan yang dapat menghambat penyakit yang dapat disebabkan oleh kerusakan oksidatif.

Kopi sangat bermanfaat mengurangi resiko stroke, parkinson, mencegah kanker, dapat meningkatkan fungsi kognitif, mengobati liver, meningkatkan kerja fisik dan membuka peredaran darah. Namun disisi lain kopi dapat memiliki dampak negatif karena mengandung kafein yang berlebihan dan tidak bagus untuk kesehatan. Kafein sebagai kandungan utama kopi bersifat stimulan yang dapat mencandu. Kafein yang secara berlebihan dapat menyebabkan mempengaruhi sistem kardiovaskuler seperti peningkatan detak jantung dan tekanan darah.

Untuk meningkatkan pendapatan penjualan suatu bisnis, produk pengganti dari produk asli sering kali diperkenalkan ke pasar. Produk pengganti ini dapat meningkatkan permintaan secara keseluruhan dengan memenuhi berbagai kebutuhan pelanggan. Dengan munculnya produk substitusi dengan harga yang lebih murah dan kualitas yang serupa, maka konsumen yang kurang berminat untuk membeli produk aslinya bersedia untuk membeli produk substitusi tersebut.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan dapat melakukan aktivitasnya, yang dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan

untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak yang baik bagi kelangsungan lapangan kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif akan berdampak negatif pada kelangsungan pekerjaannya.

Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Prasetyo, E. T., & Marlina. P. 2019).

Menurut Azhad, dkk (2015) motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia menginginkan sesuatu, maka ia akan ter dorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja yang di Katakopi masih terbilang rendah dilihat dari beberapa karyawan yang masih mengabaikan dan tidak menaati peraturan- peraturan yang ada. Karyawan kurang memperhatikan pemakaian seragam sesuai ketentuan hari. Disiplin kerja di Katakopi juga perlu diperhatikan sehingga karyawan dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan akan menanamkan kedisiplinan dalam dirinya akan menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan cafe akan tercapai.

Katakopi didirikan pada tahun 2017. Katakopi pada awalnya merupakan sebuah usaha jual beli minuman kopi di daerah. Pada tahun 2017, cafe tersebut mendapat kepercayaan dari PT Averia Sakanti Pasifik untuk resmi menjadi penjualan kopi. Sehingga berkembang pesat sampai tersebar di seluruh wilayah DKI Jakarta, Tangerang, Bekasi, Kudus, Cirebon dan Bali. Katakopi juga telah memenuhi standar internasional dan dilengkapi fasilitas pendukung berupa perawatan mesin mesin kopi, suku cadang, perbaikan, protokol, peraturan yang bekerja sama dengan PT Averia Sakanti Pasifik (Allo kopi). Katakopi

merupakan salah satu cabang dari sekian banyak cabang yang ada di daerah lainnya, seperti Pantai Indah Kapuk, Yos Sudarso, Sunter Kebon Jeruk, Karawaci, Pondok Indah, dan lain-lain. Katakopi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Food and beverage* (F&B) yang kegiatan usahanya terdiri dari makanan dan minuman.

Katakopi yang beralamat Jl. Danau Indah Barat No.3A, RT.5/RW.13, Sunter Jaya, Tanjung Priok, North Jakarta City, Jakarta 14350. Berdasarkan latar belakang diatas, maka judul yang digunakan pada penelitian ini adalah

“Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Displin kerja terhadap Kinerja Karyawan kafe Katakopi di Jakarta pada masa pandemi Covid-19”

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka identifikasi masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah :

- a.** Karyawan kurang memperhatikan ketentuan pemakaian seragam sesuai hari
- b.** Karyawan kurang taat pada peraturan perusahaan
- c.** Kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan
- d.** Pemberian motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- e.** Karyawan yang merasa termotivasi memiliki sifat bertanggung jawab dan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik
- f.** Penanganan lingkungan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan
- g.** Kurangnya disiplin kerja

3. Batasan Masalah

- a.** Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, terdapat dua variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y)
- b.** Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan kafe KataKopi

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

- a.** Apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan kafe KataKopi?
- b.** Apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan kafe KataKopi?
- c.** Apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan kafe KataKopi?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Tujuan penelitian ini merupakan jawaban dengan tujuan agar penelitian ini dapat tercapai. Maka dari itu tujuan penelitian ini sebagai berikut :

- a.** Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kafe Katakopi.
- b.** Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kafe Katakopi.
- c.** Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kafe Katakopi

2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan agar dapat menghasilkan manfaat yang baik berupa manfaat bagi perusahaan dan penulis:

a. Manfaat usaha kafe

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi usaha kopi dalam faktor kinerja karyawan bagi seluruh karyawan kafe Katakopi.

b. Manfaat Penulis

- 1) Penulis dapat menambah wawasan mengenai strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui adanya lingkungan, disiplin kerja dan motivasi kerja dalam usaha kopi.
- 2) Penulis dapat menambah pengetahuan mengenai pemahaman mengenai lingkungan dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia (JSMBI)*, Vol. 8, No. 1, 13-31
- Awosusi, O.O dan Jegede, A.O. 2011. Motivation and Job Performances Among Nurses In The Ekiti State Environment Of Nigeria. Journal Pharmacy and BioSains (Online), Vol.2, No.2, (<http://www.google.com>, diakses 23 November 2012).
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiartha Utama, 2012, Disiplin Kerja, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Aritonang R., Lerbin R. (2007). Riset pemasaran: teori dan praktik. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Arina Ratna Paramita. 2008. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB karyawan Kontrak (studi pada karyawan kontrak dilingkungan Universitas Diponogoro Semarang). Skripsi. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Costa, C. A. D. J. D.C., Yasa, N. N. K., Giantari, I. G. A. K., & Rahyuda, A. G.(2019), —Investigating the Role of Work Culture in Mediating Time Management on Employee Performance, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 24(6), 24-32
- Dharma, B., 2017. Spesies Marga Anadara Gray dari Indonesia (Mollusca, Bivalvia, Arcidae). Seminar Nasional Mataki I. Jakarta.
- Dewi, S. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4)
- <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6263>
- Ghozali, I. & Latan, H. (2014). Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). (edisi 4). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, 2000. Organisasi dan Manajemen. Alih Bahasa Djoerban Wahid, SH, Penerbit Erlangga.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European business review*.

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EBR-10-2013-0128/full/html>

- Hasibuan, M. Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan ke-12. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources (Edisi ke-5). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Herzberg, F. (1966), The Motivation-Hygiene Theory, from Work and the Nature of Man, World Publishing, Cleveland.
- Hidayat, C. and Ferdiansyah, F., 2011. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Binus Business Review*, 2(1), pp.379-386.
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2).
- <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/27098>
- Luthans, F. (2002), “Positive organizational behavior: developing and managing psychological.
- Sandika., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 162-172.
- <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/7456>
- Strengths”, Academy of Management Executive, Vol. 16, pp. 57-72.
- Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan., Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh”. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 4, No. 2
- <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/9281>
- Magnier-Watanabe R., Uchida T., Orsini P., Benton Caroline F. (2020). —Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance: Comparing employees in France and Japan¶, *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, Vol. 12 No. 2, pp. 115-138
- Moheriono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Depok Rajagrafindo Persada
- Paramita, A. R. (2008). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ocb Pegawai Kontrak (Studi Pada Pegawai Kontrak Di Universitas Diponegoro Semarang)* (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- <http://eprints.undip.ac.id/16521/>

Prasetyo, E. T., & Marlina. P. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen (JIBM)*, Vol. 3, No. 1, 21-30

<http://jurnal.ugj.ac.id/index.php/jibm/article/view/2080>

PT. Remaja Rosdakarya, Bandung. Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). Human Resources Management, 14th Edition. United States of America: Pearson Education Limited.

Nitisemito. Alex S. 2000. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Reskiputri, T. D. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi serta Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Universitas Jember: Universitas Jember

<https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/25719>

Robbins, P.S. (2006), "Organizational behavior" (in Indonesian Perilaku Organisasi), PT. Prenhallindo, translation: Hadyana Pujaatmaka, Vol. 1.

Rivai, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan pertama, Penerbit Raja Grafindo Persada

Sariyati, Ni Ketut. 2005. Kepuasan dan Prestasi Karyawan. Tesis. Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana, Denpasar.

Sandika, & Andani, K. (2020). "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol. II No. 1, Hal : 162-172.

<https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/7456>

Sastro ,Hadiwiryo, B. Siswanto. 2011. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sedarmayanti.2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). Research Methods for Business. Ed 6th. United Kingdom: Wiley.

Siagian, Sondang P, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara, 2012.

Sinambela, Lijan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Sutrisno, Edy. 2009.

Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta Susetyo, W. E.,

Kusmaningtyas, A., & Tjahjono, H. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumen Area Cabang Surabaya". Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, Vol. 1 No. 1, Hal. 83-93

<http://jurnal.unTAG-sby.ac.id/index.php/jmm17/article/view/314>

Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Susetyo, W. E., Kusmaningtyas, A., & Tjahjono, H. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumen Area Cabang Surabaya". Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, Vol. 1 No. 1, Hal. 83-93

<http://jurnal.unTAG-sby.ac.id/index.php/jmm17/article/view/314>

Wibowo . (2014) . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers

