

**KARYA ILMIAH**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA**  
**TERHADAP KARYAWAN PT OMRON MANUFACTURING OF INDONESIA**

**Siti Masitoh<sup>1</sup>, Nurhasanah<sup>2</sup>, Ahmad Gunawan<sup>3</sup>, Ahmad Gunawan, Lc, Mm.<sup>4</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pelita Bangsa, Bekasi

Correspondence		
Email: <a href="mailto:Stmsth29@gmail.com">Stmsth29@gmail.com</a> , <a href="mailto:nurhsnaa99@gmail.com">nurhsnaa99@gmail.com</a> , <a href="mailto:ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id">ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id</a>	No. Telp:	
Submitted 8 Januari 2025	Accepted 14 Januari 2025	Published 15 Januari 2025

**Abstrac**

*Using a qualitative approach, this study investigates how work environment, work discipline, and work motivation affect employee performance at PT Omron Manufacturing Indonesia. This study collected rich and in-depth data from 15 employees from various job levels through interviews and participant observation. The results of the analysis indicate that a positive work environment, which includes adequate facilities and good co-worker relationships, significantly contributes to increased motivation and work discipline. In addition, employees stated that management support and recognition of one's achievements greatly affect their motivation to work. These results indicate that a more efficient HR management strategy is needed to better work environment that supports and encourages employee performance. It is hoped that this study will help the management of PT Omron Manufacturing Indonesia to create better human resource management policies.*

**Abstrak**

*Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini menyelidiki bagaimana lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Omron Manufacturing Indonesia. Penelitian ini mengumpulkan data yang kaya dan mendalam dari 15 karyawan dari berbagai level jabatan melalui wawancara dan observasi partisipatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif, yang mencakup fasilitas yang memadai dan hubungan rekan kerja yang baik, berkontribusi secara signifikan pada peningkatan motivasi dan disiplin kerja. Selain itu, karyawan menyatakan bahwa dukungan manajemen dan pengakuan atas prestasi seseorang sangat memengaruhi motivasi mereka untuk bekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan SDM yang lebih efisien diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik yang mendukung dan mendorong kinerja karyawan. Diharapkan penelitian ini akan membantu manajemen PT Omron Manufacturing Indonesia membuat kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik.*

**PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan sangat penting dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif. Selain kemampuan dan keterampilan pribadi, sejumlah faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi, memengaruhi kinerja yang optimal. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, penting untuk memiliki fasilitas yang baik, hubungan rekan kerja yang positif, dan dukungan manajemen. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan, yang pada gilirannya mengurangi kinerja.

Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan menunjukkan profesionalisme dan komitmen, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Disiplin, di sisi lain, tidak dapat dipisahkan dari keinginan untuk bekerja. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki disiplin yang lebih baik dan melakukan yang terbaik dari pekerjaan mereka.

PT Omron manufacturing Indonesia, perusahaan yang terus berkembang, menyadari pentingnya ketiga hal ini. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berinteraksi satu sama lain dan memengaruhi kinerja karyawan PT Omron manufacturing di Indonesia. Pendekatan kualitatif diharapkan dapat menghasilkan data yang kaya dan informatif. Ini akan memberikan wawasan yang lebih baik bagi manajemen dalam menentukan kebijakan yang paling sesuai.

Dunia bisnis mengalami transformasi besar selama era globalisasi yang semakin cepat. Karena persaingan yang ketat, bisnis harus terus mengembangkan dan meningkatkan kinerja untuk bertahan dan berkembang. Sumber daya manusia adalah aset terpenting perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan yang ideal bergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhinya.

Salah satu faktor yang sangat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang positif, seperti fasilitas yang memadai, suasana yang nyaman, dan dukungan dari rekan kerja dan manajemen, dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan dan meningkatkan tingkat kepuasan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, seperti tempat kerja yang tidak teratur, kurangnya fasilitas, atau hubungan interpersonal yang tidak baik, dapat menyebabkan stres dan kurangnya semangat. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memengaruhi tingkat retensi dan kepuasan karyawan.

Disiplin kerja juga harus diperhatikan. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, karyawan yang disiplin berperilaku dan melihat cara mereka bertindak. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif, lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka, dan mampu berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja, bagaimanapun, tidak dapat berdiri sendiri. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Faktor motivasi memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk mematuhi aturan dan standar yang ada.

Salah satu definisi motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai tujuan tertentu. Menurut teori motivasi, seperti teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg, semangat kerja dan produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang untuk pengembangan diri. Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi cenderung lebih berkomitmen dan disiplin.

Dengan fokus pada pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, PT Omron Manufacturing of Indonesia menyadari betapa pentingnya memahami bagaimana lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berinteraksi satu sama lain. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih lanjut tentang bagaimana ketiga komponen tersebut mempengaruhi kinerja karyawan PT Omron Manufacturing of Indonesia. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang perspektif dan pengalaman karyawan, penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengumpulkan data melalui observasi dan wawancara mendalam.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen PT Omron Manufacturing Indonesia membuat kebijakan dan strategi yang lebih baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan disiplin, dan memotivasi karyawan. Dengan cara ini, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif yang akan membantu mencapai tujuan jangka panjangnya.

Untuk beberapa alasan, penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja karyawan di PT Omron Manufacturing Indonesia sangat penting.

1. **Meningkatkan Kinerja Karyawan:** Keberhasilan sebuah perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya. Manajemen PT Omron Manufacturing Indonesia dapat membuat strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja dengan memahami bagaimana lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi berinteraksi satu sama lain. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan komponen penting yang berkontribusi pada kinerja optimal.
2. **Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif:** Kepuasan dan kesejahteraan karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik. Penelitian ini dapat menawarkan pemahaman tentang komponen lingkungan kerja apa saja yang dapat meningkatkan disiplin dan motivasi. Perusahaan dapat menggunakan informasi ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang paling ramah karyawan.
3. **Mengurangi Tingkat Pergantian Karyawan:** Tingkat pergantian karyawan yang tinggi dapat berdampak negatif pada produktivitas dan biaya bisnis. PT Omron Manufacturing Indonesia dapat mengambil tindakan yang lebih baik untuk mempertahankan karyawan berbakat dengan memahami pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap komitmen mereka.

Dengan demikian, penelitian ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas manajemen dan kinerja karyawan di PT Omron manufacturing of indonesia, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Hasil yang diperoleh diharapkan dapat menjadi panduan bagi pengembangan strategi yang lebih baik dan berkelanjutan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh lingkungan kerja

Suatu perusahaan tidak dapat berkembang dan berkembang tanpa bergantung pada lingkungannya. Lingkungan kerja dapat memengaruhi perusahaan secara positif maupun negatif. Oleh karena itu, lingkungan kerja tidak boleh mengabaikan masalah lingkungan. Tempat kerja adalah tempat untuk menyelesaikan tugas yang sudah sesuai dengan perjanjian sebelumnya. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi sekitar tempat kerja yang berdampak langsung atau tidak langsung pada pekerja. Meskipun demikian, Sunyoto (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat penting untuk melakukan tugas karyawan.

Perusahaan dipengaruhi oleh lingkungannya yang beroperasi dan keberhasilannya. Dengan perubahan yang sedang berlangsung dan masyarakat global yang semakin berkembang, perusahaan menghadapi berbagai tantangan baru, yang sebagian besar tidak dapat dikendalikan oleh perusahaan. Akibatnya, perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Secara berbeda, lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala hal yang tampak fisik yang terkait dengan kantor atau organisasi. Manajer perkantoran kontemporer harus mempertimbangkan dan mengelola kebutuhan lingkungan kantor setiap kantor. Produksi karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik, dapat kita lihat dari segi kemajuan dalam teknologi dan metode produksi, peralatan atau sarana yang di pergunakan, dan tingkat keselamatan dan kesehatan di tempat bekerja.

Setiap program dan kebijakan perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan perusahaan, yang terdiri dari banyak komponen dan orang-orang yang langsung terlibat dalam operasi sehari-hari perusahaan. Sulit untuk menyebutkan semua aspek lingkungan bisnis. Perundang-undangan dan peraturan lainnya, sistem birokrasi, dan nilai-nilai masyarakat adalah komponen dalam lingkungan bisnis.

Diharapkan lingkungan bekerja yang rapi dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Semua bisnis akan mengalami perubahan fenomenologis dan teknis. Sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan agar karyawan lebih produktif. Lingkungan kerja mencakup semua hal yang dekat dengan pekerja dan dapat memengaruhi kinerja mereka.

Lingkungan kerja yang baik sangat memengaruhi produktivitas karyawan. Tingkat kebisingan, pencahayaan, atau sirkulasi udara yang baik, terutama di tempat kerja, adalah beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kerapihan tempat kerja atau keamanan barang milik karyawan adalah hal yang sama pentingnya.

Lingkungan kerja seorang karyawan memengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas mereka. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan lebih banyak kesalahan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja di tempat kerja dapat terdiri dari:

1. Proses kerja

Istilah "proses kerja" mengacu pada cara kerja atau tanggung jawab dibagi. Ini memberikan kejelasan tentang siapa yang bertanggung jawab atas apa dan mekanisme pelaksanaan tugas, termasuk "siapa bertanggung jawab kepada siapa". Struktur tugas harus jelas dan mekanismenya harus diikuti. Jika ada terlalu banyak orang yang mengontrol mereka atau jika karyawan tidak memahami apa yang harus dilakukan, mereka dapat menjadi bingung tentang tugas yang harus diselesaikan, yang dapat mengganggu kinerja mereka.

2. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan menunjukkan seberapa kompleks dan sulit pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan. Karyawan tidak akan dapat menyelesaikan tugas jika mereka pikir itu terlalu sulit dan melibatkan banyak orang. Oleh karena itu, manajemen harus memastikan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.

3. Pola Kepemimpinan

Pola ini menunjukkan model manajemen yang digunakan untuk mengawasi karyawan. Sebagian besar pemimpin menggunakan pendekatan yang berfokus pada penyelesaian tugas, atau "task-oriented". Pendekatan ini cenderung mengabaikan aspek individu karyawan. Selama tugas dapat diselesaikan, apa pun yang dilakukan karyawan atau kondisi

mereka tidak menjadi masalah dalam pola ini. Metode ini dapat menyebabkan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, yang dapat menyebabkan frustrasi dan tingkat absensi yang tinggi, pindah antar unit, atau bahkan pengunduran diri.

Namun, ada pemimpin yang menggunakan cara kerja pemimpin yang strategis pada manusia, atau human-oriented, yang lebih berfokus pada masalah kemanusiaan, baik untuk diri mereka sendiri maupun karyawan mereka. Pola kepemimpinan seperti ini dianggap lebih populer karena lebih memperhatikan masalah nyata yang dihadapi oleh karyawan mereka.

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan didefinisikan sebagai kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan aturan sosial yang berlaku di perusahaan. Karena ketidakdisiplinan karyawan suatu perusahaan dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja mereka, kedisiplinan menjadi variabel yang sangat penting karena produktivitas kerja karyawan akan berubah seiring dengan kedisiplinan mereka. Studi Tanto et al. (2012) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh parsial terhadap produktivitas. Sebaliknya, penelitian Adeyeye et al. (2015) menemukan bahwa tidak ada hubungan positif atau berdampak di antaranya disiplin kerja dan efektivitas. Ini menunjukkan bahwa sifat baik seseorang adalah abstrak dan tidak selalu dapat diukur atau diamati.

Hipotesis pertama adalah bahwa produktivitas karyawan PT Omron manufacturing Indonesia berkorelasi positif dengan tingkat kedisiplinan mereka. Produksi dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, yang mencakup hal-hal seperti kondisi kerja, iklim kerja, sistem manajemen, tujuan perusahaan, organisasi, sistem insentif, kebijakan sumber daya manusia, dan ukuran perusahaan (Sinungan, 2008). Untuk mencapai produktivitas tinggi, organisasi harus menciptakan lingkungan fisik yang memungkinkan interaksi dan kebebasan yang mendukung kebutuhan organisasi formal dan informal, serta kemampuan dan kedisiplinan (Lelebici, 2012).

Lingkungan kerja adalah tempat seseorang bekerja, yang juga dapat memengaruhi bagaimana karyawan melakukan tugas mereka. Lingkungan kerja yang baik dapat membangun hubungan kerja yang kuat antara karyawan (Ghonyah, 2011). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas ditunjukkan oleh banyak penelitian. Penelitian oleh Lelebici (2012) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan produktivitas karyawan; lebih baik lingkungan kerja, lebih produktif karyawan. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa tidak nyaman dengan kondisi fisik tempat kerja mereka lebih cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian oleh Delmas & Pekovic (2012) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas.

Produksi adalah rasio antara input dan output sumber daya (Sulaeman, 2014). Karyawan yang memiliki disiplin cenderung melakukan dan menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif. Untuk menjaga produktivitas, karyawan dengan disiplin tinggi tidak akan menunda tugas dan selalu berusaha menyelesaikannya tepat waktu, bahkan tanpa pengawasan langsung dari atasan. Sebuah studi yang dilakukan oleh Dunggio et al. (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

## Motivasi kerja

Faktor-faktor seperti gaji yang tinggi, manajer yang mendukung, fasilitas kerja yang memadai, tempat kerja yang nyaman, dan rekan kerja yang menyenangkan adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk bekerja (Hasibuan & Silvy, 2019). Jufrizen (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah salah satu komponen yang memengaruhi perilaku manusia. Membuat seseorang menghargai diri sendiri dan terlibat dalam kegiatan yang menarik, motivasi dapat didefinisikan sebagai pendorong keinginan, dukungan, atau kebutuhan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan memenuhi harapan mereka.

Mangkunegara (2013) menyebutkan beberapa tanda motivasi kerja: kerja keras, orientasi pada masa depan, cita-cita yang tinggi, fokus pada tugas dan sasaran, ketekunan, memilih rekan kerja, dan efektif memanfaatkan waktu. Menurut Mujiatun (2015), motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang bersemangat dan bertindak untuk mencapai tujuan.

Menurut Daulay et al. (2017), motivasi adalah emosi yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara Suwatno & Priansa (2011) membagi sumber motivasi menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik, Hasibuan (2012) membaginya menjadi motivasi positif dan negatif. Sebagaimana dijelaskan oleh Gouzali (2000), motivasi adalah proses psikologis yang dipengaruhi oleh berbagai komponen. Faktor-faktor ini dapat berasal dari dalam karyawan sendiri atau dari luar karyawan. Karakteristik individu, atribut pekerjaan, dan atribut situasi kerja adalah beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, menurut Bismala et al. (2015). Hamzah (2011) mendefinisikan tiga tanda motivasi kerja sebagai berikut: 1) adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan aktivitas, 2) adanya dorongan dan kebutuhan untuk melakukan aktivitas, dan 3) adanya harapan.

Berikut ini adalah penjelasan tentang faktor-faktor ini dan pengaruh mereka terhadap lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja, yang sangat penting untuk kinerja dan kepuasan karyawan:

### 1. Lingkungan Kerja:

Kondisi fisik, sosial, dan budaya di tempat kerja disebut sebagai lingkungan kerja. Pengaruhnya mencakup:

- Kondisi Fisik: Ruang kerja yang nyaman, bersih, dan aman dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Selain itu, memiliki fasilitas yang memadai, seperti peralatan dan teknologi, dapat meningkatkan efisiensi kerja.
- Budaya Organisasi: Karyawan dapat merasa dimiliki oleh lingkungan kerja yang positif yang mendorong kolaborasi dan komunikasi terbuka. Hal ini memiliki potensi untuk meningkatkan keterlibatan dan semangat kerja.
- Hubungan Antar Karyawan: Lingkungan kerja yang mendukung kerja sama dan interaksi yang baik dapat meningkatkan dukungan sosial, yang dapat menyebabkan lebih banyak motivasi dan kepuasan kerja.

### 2. Disiplin

Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang ada. Bagaimana hal ini berdampak pada kinerja meliputi:

- Kepatuhan terhadap Aturan: Karyawan yang disiplin lebih cenderung mengikuti aturan dan kebijakan, yang dapat mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi.

- Manajemen Waktu: Karyawan yang disiplin dalam pengelolaan waktu lebih cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu, yang berdampak positif pada produktivitas.
- Tanggung Jawab: Karyawan yang disiplin cenderung memiliki lebih banyak tanggung jawab atas tanggung jawab dan komitmen mereka, yang mengarah pada kinerja yang lebih baik.

### 3. Motivasi Kerja:

Motivasi kerja adalah dorongan yang datang dari dalam atau dari luar yang mendorong pekerja untuk melakukan pekerjaan yang baik. Pengaruhnya mencakup:

- Keterlibatan: Karyawan yang termotivasi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan berusaha keras untuk mencapai hasil yang baik.
- Pencapaian Tujuan: Karyawan yang termotivasi mendorong untuk menetapkan dan mencapai tujuan yang lebih ambisius, meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
- Resiliensi: Karyawan yang termotivasi lebih mampu menghadapi tantangan dan stres, dan menjaga kinerja tetap stabil meskipun dalam keadaan sulit.

Ketiga komponen ini mempengaruhi satu sama lain karena berinteraksi satu sama lain. Perusahaan dapat menciptakan tim yang lebih produktif dan puas dengan memahami dan mengelola lingkungan kerja yang baik. Di sisi lain, disiplin dan motivasi yang tinggi berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Ada beberapa cara lingkungan kerja PT Omron manufacturing di Indonesia dapat memengaruhi disiplin kerja dan motivasi karyawan:

#### 1. Kondisi Fisik

- Kenyamanan dan Keamanan: Jika karyawan merasa nyaman di tempat kerja yang bersih, aman, dan nyaman, mereka cenderung lebih produktif dan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik.
- Fasilitas yang Memadai: Jika karyawan merasa nyaman di tempat kerja, mereka cenderung lebih produktif.

#### 2. Nilai dan Etika Perusahaan

- Suasana kerja yang positif dapat dihasilkan dari lingkungan kerja yang mendukung keterbukaan, kerja sama, dan penghargaan satu sama lain. Jika karyawan merasa dihargai, mereka akan lebih termotivasi dan disiplin.
- Penghargaan dan Pengakuan: Sistem penghargaan yang efektif dapat meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai tujuan dengan lebih disiplin.

#### 3. Dukungan Manajemen

- Kepemimpinan yang Baik: Karyawan dapat lebih termotivasi jika manajer menawarkan dukungan, kritik, dan bimbingan. Mereka yang bekerja merasa diperhatikan dan didorong untuk melakukan yang terbaik untuk pekerjaan mereka.
- Keterbukaan dalam Komunikasi: Lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka membuat karyawan lebih nyaman untuk berbagi ide dan masalah, yang dapat meningkatkan disiplin kerja.

#### 4. Hubungan Antar Karyawan

- Kerjasama Tim: Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang mendukung kerja sama dan interaksi cenderung lebih termotivasi dan disiplin.

- Dukungan Sosial: Karyawan yang mendapatkan dukungan dari rekan kerja mereka cenderung lebih bahagia.

#### 5. Kesempatan untuk Pengembangan

- Pelatihan dan Pengembangan: Memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri mungkin membuat Anda lebih termotivasi. Karyawan yang percaya bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung lebih disiplin dalam mencapai tujuan profesional mereka.

PT Omron Manufacturing Indonesia dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan mengelola elemen-elemen ini secara efektif. Pada akhirnya, lingkungan kerja yang positif ini akan meningkatkan disiplin kerja dan dorongan karyawan.

Dalam literatur manajemen dan psikologi industri, hubungan antara disiplin kerja dan motivasi karyawan sering dibahas. Berikut adalah beberapa poin penting yang sering ditemukan dalam referensi jurnal tentang hubungan ini:

1. **Disiplin Kerja sebagai Faktor Penentu:** Banyak orang menganggap disiplin kerja sebagai komponen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik cenderung lebih fokus pada pekerjaan mereka.
2. **Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik:** Ada dua jenis motivasi yang dapat mempengaruhi disiplin kerja: intrinsik (dari karyawan sendiri, seperti kebahagiaan pribadi) dan ekstrinsik (dari faktor luar, seperti pengakuan dan penghargaan). Karyawan yang termotivasi lebih disiplin dalam menyelesaikan tugas mereka.
3. **Pengaruh Lingkungan Kerja:** Karyawan dapat lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lingkungan kerja yang mendukung, seperti manajemen yang baik dan komunikasi yang efektif.
4. **Hubungan Positif:** Studi telah menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara disiplin kerja yang baik dan tingkat motivasi karyawan yang tinggi. Karyawan yang disiplin lebih cenderung memiliki tujuan yang jelas dan berusaha untuk mencapainya.
5. **Konsekuensi Negatif dari Kurangnya Disiplin:** Kurangnya disiplin dapat menyebabkan penurunan motivasi, yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk dan tingkat absensi yang tinggi.

#### Tujuan penelitian

Berikut ini adalah beberapa tujuan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja karyawan PT Omron manufacturing di Indonesia:

1. Mengidentifikasi Pengaruh Lingkungan Kerja
  - Menilai bagaimana kondisi fisik dan budaya organisasi PT Omron manufacturing Indonesia memengaruhi kinerja karyawan.
  - Mengevaluasi komponen lingkungan kerja yang paling berdampak pada produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.
2. Menganalisis Disiplin Kerja Karyawan
  - Mengevaluasi tingkat kedisiplinan karyawan dan hubungannya dengan kinerja mereka

- menentukan bagaimana struktur tugas dan sistem penghargaan mempengaruhi disiplin kerja di PT Omron Manufacturing Indonesia.
- 3. Menilai Motivasi Kerja Karyawan
  - Mengidentifikasi faktor motivasi yang paling penting bagi karyawan PT Omron Manufacturing Indonesia; dan menganalisis hubungan antara kinerja dan motivasi kerja.

Dengan menetapkan tujuan ini, penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan PT Omron Manufacturing Indonesia dan membantu dalam pembuatan strategi manajemen yang efektif.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Di bawah ini adalah kesimpulan dari analisis kualitatif yang dilakukan mengenai bagaimana lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Omron manufacturing di Indonesia:

1. Lingkungan Kerja yang Positif: Karyawan telah terbukti lebih produktif dan termotivasi saat bekerja di tempat kerja yang memiliki budaya organisasi yang mendukung, fasilitas yang memadai, suasana kerja yang nyaman, dan ruang kerja yang nyaman.
2. Disiplin Kerja yang Tinggi: Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat disiplin kerja yang baik. Karyawan yang tahu apa yang harus mereka lakukan dan memiliki organisasi tugas yang jelas cenderung melakukan lebih baik. Bingung dan tidak produktif sering terjadi karena tugas yang tidak jelas.
3. Motivasi Kerja yang Kuat: Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Kinerja yang lebih baik ditunjukkan oleh karyawan yang merasa dihargai, memiliki tujuan yang jelas, dan mendapatkan dukungan dari manajemen. Faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan meningkatkan keinginan.
4. Rekomendasi untuk Peningkatan: PT Omron Manufacturing Indonesia disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan terus memperbaiki lingkungan kerja, membuat struktur tugas yang jelas, dan membuat sistem penghargaan yang efektif. Untuk meningkatkan disiplin dan motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan juga harus diprioritaskan.
5. Hubungan Antara Faktor: Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi saling memengaruhi. Pengaturan yang baik dapat meningkatkan disiplin dan keinginan untuk bekerja, dan kedisiplinan yang tinggi juga dapat meningkatkan keinginan untuk bekerja. Sinergi dari ketiga komponen ini sangat memengaruhi kinerja karyawan PT Omron Manufacturing Indonesia.

Hasilnya menunjukkan bahwa PT Omron Manufacturing of Indonesia dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan dengan memahami dan mengelola ketiga komponen tersebut secara efektif. Studi ini memberikan dasar untuk upaya strategis untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Sucipto I, Kusumah DH, Gunawan A, Suryadi S. PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Value J Manaj dan ....* Published online 2022.
- Segoro W, Kusuma Pratiwi W. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Gema Teknikatama Cibitung. *J Manaj Pendidik Dan Ilmu Sos.* 2021;2(2):880-888. doi:10.38035/jmpis.v2i2.701
- Mutiadi NA, Gunawan A, Sucipto I. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia. *IKRAITH-EKONOMIKA*. Published online 2021. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/1693/1395>
- Tanjung AA, Rasyid MA. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *J Manaj Ekon dan Bisnis.* 2023;2(1):49-59. doi:10.61715/jmeb.v2i1.78
- Gunawan A. *MODEL PENINGKATAN KINERJA INDUSTRI OTOMOTIF DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. repository.upi.edu; 2024. <http://repository.upi.edu/id/eprint/121345>
- Ikhfa L, Gunawan A. PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Musyteri Neraca Manaj ....* Published online 2024. <https://ejournal.warunayama.org/index.php/musyterineraca/article/view/1722>
- GUNAWAN A. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIRTA MARWAH MANDIRI. Published online 2023. [http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/7647/1/skripsi\\_gunawan\\_ut.pdf](http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/7647/1/skripsi_gunawan_ut.pdf)
- Gunawan A. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sakura Java Indonesia Ejip. *IKRAITH-EKONOMIKA*. Published online 2020. <https://ojs.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/1040/831>
- Jufrizen J. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manaj.* 2021;7(1):35-54. doi:10.30656/sm.v7i1.2277