

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SOLO MURNI**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

VALYA NURBAEKTI OKTAVIANA

NIM 18.12.0104

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2022**

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SOLO MURNI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Oleh :

VALYA NURBAEKTI OKTAVIANA

NIM : 18120104

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURABAYA

2022

HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama : Valya Nurbaekti Oktaviana
NIM : 18120104
Program Studi : S1 Manajemen R2 B
Judul : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Solo
Murni

Disetujui dan disahkan :

Hari : Rabu

Tanggal : 21 September 2022.

Pembimbing,



Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A

NIDN. 0610119201

Mengetahui,

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A

NIDN. 0610119201

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Valya Nurbaekti Oktaviana
NIM : 18120104
Program Studi : S1 Manajemen R2 B
Judul : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Solo
Murni

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada Hari : Selasa
Tanggal : 15 November 2022

Tim Penguji

Tanda tangan

Ketua : Ari Susanti, S.Pt., M.M


.....

Anggota : Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A


.....

Mengetahui,

Ketua STIE Surakarta



Dr. Budi Istiyanto S.E., M.M., M.H

NIDN. 0625127401

Pernyataan Keaslian Skripsi

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SOLO MURNI

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Surakarta,

Yang memberi pernyataan



Valya Nurbaekti Oktaviana

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.

(Q.S. Al Insyirah 5-6)

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya.

(Q.S. Al Baqarah 286)

PERSEMBAHAN:

Alhamdulillah, segala puji Allah SWT dengan kemurahan dan ridho-Nya, skripsi ini dapat ditulis dengan baik dan lancar hingga selesai. Dengan ini akan kupersembahkan skripsi ini kepada :

Nabi ku, Nabi Muhammad SAW sebagai panutan umat muslim yang penuh dengan kemuliaan dan ketaatan kepada Allah SWT memberiku motivasi tentang kehidupan dan mengajari ku hidup melalui sunnah-sunnahnya.

Kedua orang tua yang selalu memberikan ketenangan, kenyamanan, motivasi, doa terbaik sehingga saya bisa menyelesaikan studi. Kalian sangat berarti bagi saya.

ABSTRAK

Valya Nurbaekti Oktaviana (18120104). "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Di Boyolali 2022.

Penelitian ini dilakukan di PT. Solo Murni terutama di bagian produksi. Fenomena yang terjadi bahwa kinerja yang dihasilkan karyawan masih rendah. Hal tersebut ditandai dengan rendahnya pencapaian kinerja yang tidak sesuai dengan target, dan tingkat ketidakhadiran karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 92 responden dengan menggunakan rumus slovin diambil secara *stratified random sampling*. Pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan dengan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji t dan koefisien determinasi (R^2). Variable penelitian ini menggunakan dua variable yaitu *variable dependen* dan *independen*. Untuk *variable dependent* dari penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Untuk *variable independen* meliputi: Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Metode dari penelitian ini adalah kuantitatif, sedangkan untuk olah data menggunakan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat tidak pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat tidak pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Saran untuk perusahaan untuk meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk menunjang kinerja karyawan di perusahaan.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang disusun sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Dalam penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang telah membantu. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Budi Istiyanto S.E., M.M., M.H. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
2. Ibu Tri Ratna Pamikatsih, S.E.,M.B.A selaku Kepala Program Studi Manajemen STIE Surakarta dan Pembimbing Skripsi yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini dengan sabar dan teliti.
3. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang selama ini telah banyak memberikan motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Kedua orang tua dan keluarga tercinta atas segala pengorbanan, dukungan, semangat, dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
5. Semua teman-teman terdekat penulis yang telah membantu, memberikan semangat dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu satu yang telah memberi semangat dan doa sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini dalam penyusunannya ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun. Hanya ucapan terimakasih dan doa semoga apa yang telah diberikan tercatat sebagai amal baik dan mendapat balasan dari Allah SWT. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi semua pihak pada umumnya dan bagi Mahasiswa

jurusan Manajemen dan Akuntansi, khususnya di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Surakarta pembaca dan penulis.

Surakarta, 15 November 2022

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Valya Nurbaekti Oktaviana', written in a cursive style.

Valya Nurbaekti Oktaviana

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
A. Landasan Teori.....	14
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Pemikiran	25
D. Perumusan Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	27

A. Jenis Penelitian	27
B. Objek Penelitian	27
C. Jenis Data	27
D. Populasi dan Sampel	28
E. Variabel Penelitian	31
F. Definisi Operasional	35
G. Metode Pengumpulan Data	36
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	43
B. Identitas Responden	45
C. Analisis Data	48
D. Pembahasan	59
BAB V PENUTUP	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Data Absensi PT. Solo Murni.	7
Tabel 2. Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
Tabel 4. Skala Likert.....	38
Tabel 5. Data responden menurut usia	46
Tabel 6. Data responden menurut jenis kelamin	46
Tabel 7. Data responden menurut tingkat pendidikan	47
Tabel 8. Hasil uji validitas.....	49
Tabel 9. Hasil uji reliabilitas	50
Tabel 10. Hasil uji normalitas	51
Tabel 11. Hasil uji multikolinearitas.....	52
Tabel 11. Hasil uji heteroskedastisitas	54
Tabel 13. Hasil analisis regresi linier berganda.....	54
Tabel 14.. Hasil uji T	57
Tabel 14.. Hasil uji koefisien determinasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran	25
Gambar 2. Struktur Organisasi	47

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan perusahaannya terutama dibagian SDM (Sumber Daya Manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat.

Secara umum jika suatu perusahaan dapat berperan sebagai sarana untuk mendorong tercapainya tujuan sebuah organisasi dengan cara memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman stabil dan menumbuhkan motivasi dalam bekerja serta menciptakan kedisiplinan karyawan untuk mematuhi kebijakan peraturan dengan konsisten untuk dapat bekerja secara maksimal. Salah satu fungsi dari manajemen yaitu pengendalian dan pengorganisasian tenaga kerja untuk mencapai hasil kinerja maksimal yang akan diperoleh perusahaan.

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan

kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk.

PT. Solo Murni merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang percetakan. Perusahaan yang didirikan pada tanggal 19 Februari 1976 ini awalnya dibentuk oleh bapak Sinyo Haryanto. Perusahaan ini memiliki kantor pusat di jalan Ahmad Yani No. 378 Solo, Jawa Tengah. Untuk kegiatan produksinya, PT. Solo Murni membuka kantor pabrikasi di jalan solo-semarang km 14, Banyudono, Boyolali. Sumber daya perusahaan seperti modal dan mesin tidak memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung sumber daya manusia yang bekerja dan

memiliki kinerja yang baik. Dengan demikian sumber daya manusia yang dikelola oleh perusahaan harus mampu menunjang kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan.

Kondisi kinerja karyawan PT. Solo murni, diantaranya disebabkan oleh lingkungan kerja yang baik karena karyawan PT. Solo Murni selalu berusaha menjalankan apa yang ditargetkan perusahaan meskipun ada beberapa bagian yang sering kali membutuhkan peralatan lebih untuk kebutuhan kerja diluar batas supply perusahaan, tetapi karyawan tetap bisa mendapatkan hasil terbaik sesuai yang ditargetkan perusahaan, karyawan sangat mandiri dengan caranya untuk mencapai target dengan inisiatif mereka membawa peralatan kerja secara mandiri disaat supply alat kerja dari perusahaan sudah mencapai batas aturan perusahaan.

Motivasi kerja yang baik karena kebijakan nilai tambahan yang diberikan PT. Solo Murni adalah memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, misalnya karyawan yang mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan supaya karyawan lebih termotivasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga menimbulkan semangat kerja karyawan dan mencapai target perusahaan sehingga kedua belah pihak mendapatkan yang terbaik.

Karyawan PT. Solo Murni juga disiplin taat pada peraturan kerja dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan sebagai berikut, taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan dan taat terhadap peraturan-peraturan

perusahaan seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Kristanti dan Lestari (2019), Fiqi (2018) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017) menunjukan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukan tidak berpengaruh dan signifikan. Dari penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya gap hasil penelitian dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Kristanti dan Lestari (2019).

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. (Sari *et al.*, 2020).

Lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa tempat dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman agar bisa bekerja secara optimal sehingga dapat meningkatkan hasil kerjanya menjadi lebih baik.

Lingkungan kerja fisik (fasilitas alat kerja) di PT. Solo Murni harus selalu diperhatikan kelengkapan, ketersediaan dan kualitasnya agar memberikan situasi

lingkungan kerja fisik yang mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal, berdasarkan data yang diperoleh dari sumber di perusahaan diketahui bahwa ada beberapa lingkungan kerja fisik yang diberikan kepada karyawan PT. Solo Murni selama ini fasilitas kerja yang kurang memadai sehingga karyawan membawa peralatan kerja sendiri yang mengakibatkan lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal. Hal tersebut menimbulkan tidak optimalnya kinerja oleh karyawan.

Menurut (Feel *et al.*, 2018) bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni secara berwujud maupun tidak berwujud. Kedua pembagian tersebut dapat memperoleh kesan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Menurut (Fachrezi dan Khair, 2020) indikator lingkungan kerja bisa dilihat beberapa hal antara lain fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan kerja.

Motivasi kerja karyawan yang tinggi memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja memacu semangat karyawan untuk memenuhi standar atau bahkan melampaui standar. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaan tidak akan memuaskan (Mappasomba *et al.*, 2017).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda dengan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Motivasi kerja yang diberikan di PT. Solo murni adalah memberikan penghargaan kepada karyawan

yang berprestasi, misalnya karyawan yang mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan supaya karyawan lebih termotivasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga menimbulkan semangat kerja karyawan. Indikatornya motivasi kerja dari teori hierarki kebutuhan. Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa hal indikator dari motivasi antara lain balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja dan prestasi kerja.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dalam sebuah perusahaan. Pendisiplinan karyawan dilakukan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Kumarawati, 2017). Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terbentuk dari dengan adanya kesadaran diri dan kemauan seseorang dalam melaksanakan semua peraturan serta norma yang telah ditentukan oleh organisasi. Dengan adanya rasa kedisiplinan dalam diri seseorang, maka hal ini bisa meningkatkan gairah kerja sesuai target yang diinginkan dalam sebuah organisasi.

Disiplin yang diharapkan oleh PT. Solo Murni adalah memiliki karyawan teladan yang memiliki tingkat ketidakhadiran yang sedikit. Namun berdasarkan fakta yang diperoleh dari sumber perusahaan menunjukan bahwa hal tersebut tidak dapat dilakukan oleh beberapa karyawan. Sehingga berpengaruh pada tingkat hasil kinerja yang kurang optimal. Kinerja karyawan berdasarkan data yang diperoleh dari sumber di perusahaan diketahui bahwa hasil penjualan perusahaan mengalami

penurunan selama jangka waktu beberapa tahun terakhir. Berikut ini merupakan data absensi karyawan pada PT.Solo Murni :

Tabel 1. Data Absensi PT. Solo Murni periode November 2021 s/d April 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Sakit	Alpha	Persentase Ketidakhadiran
Nov 2021	1200	60	52	45	8 %
Des 2021	1200	55	44	23	5,5 %
Jan 2022	1200	43	33	42	6,2 %
Feb 2022	1200	38	19	30	4 %
Mar 2022	1200	29	48	36	7 %
Apr 2022	1200	23	15	30	3,7%

Sumber : HRD PT. Solo Murni

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin seperti karyawan yang tidak hadir atau alpha dan terlambat. Tingginya tingkat ketidakhadiran dan terlambat akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program kerja dan kegiatan perusahaan. Masalah tersebut terjadi fluktuasi pada jumlah kasus pelanggaran disiplin (*indisipliner*) di PT. Solo Murni mulai tahun 2021 sampai dengan 2022. Seperti terjadi peningkatan pada tahun 2021 bulan November total karyawan yang tidak hadir dengan tingkat persentase 8% serta total karyawan yang terlambat sebanyak 60 karyawan. Pada tahun 2022 bulan April terjadi penurunan total karyawan yang tidak hadir dengan tingkat persentase 3,7% dan keterlambatan sebanyak 23 karyawan.

Dari hasil wawancara dengan salah seorang karyawan yang bernama Anisa, jabatan *HRD Personalia* menyatakan bahwa karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan bermacam-macam, karena kasus pelanggaran perusahaan dapat disebabkan oleh berbagai hal, misalnya absensi karyawan, keluar masuknya karyawan pada saat jam kerja, dan pelanggaran dalam hal berpakaian.

Hal ini menandakan bahwa masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang dapat berdampak buruk terhadap kinerja karyawan tersebut. Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja karyawan PT. Solo Murni adapun yang harus diperhatikan yaitu tingkat kenyamanan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta pemberian motivasi kerja. Apabila disiplin dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah dan kemungkinan masalah kinerja dapat diatasi secara cepat dan mudah. Adapun indikator disiplin kerja menurut Dhermawan dan Pratama, (2020) antara lain ketaatan, ketepatan waktu, tanggung jawab dan menggunakan peralatan kerja dengan baik.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan

tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Prestasi kerja atau kinerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu: kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka semakin tinggi atau semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para karyawannya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kualitas dan kemajuan suatu instansi. Kinerja sangat penting untuk diperhatikan keberhasilan instansi, karena keberlangsungan dan suksesnya suatu instansi ditentukan oleh kinerja yang dimiliki dari karyawan tersebut, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu dengan sistem yang ada. Menurut penelitian dari (Ahmad *et al.*, 2019) menyatakan bahwa ada beberapa hal indikator untuk kinerja karyawan antara lain kualitas, kuantitas, keandalan, dan kemampuan bekerja sama.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat diketahui, tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini ditunjukkan dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja. Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh

lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Solo Murni yang dituangkan dalam judul “**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Solo Murni**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat disimpulkan suatu rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Solo Murni ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian yaitu :

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan PT Solo Murni.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan, antara lain :

a. Manfaat Teoritis :

1. Dapat menjadi referensi bagi masyarakat untuk mendapatkan wawasan yang lebih luas tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni.
2. Sebagai masukan dari beberapa pihak untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada, maka dibuatlah penelitian ini.
3. Sebagai acuan, penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi orang lain yang ingin mengembangkan tema yang sama namun dengan sudut yang berbeda.

b. Manfaat Praktis :

1. Dapat menambah wawasan perusahaan dalam mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan.
2. Dapat dijadikan acuan dalam pengembangan penelitian bagi orang lain.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan diperlukan untuk memberikan gambaran tentang pemikiran yang baik dan terarah mengenai masalah yang akan dibahas pada penyusunan skripsi ini. Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian awal dalam penulisan yang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai berbagai landasan teori yang digunakan sebagai acuan dalam penyusunan skripsi, antara lain pengertian lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai lingkup penelitian, populasi penelitian, jenis data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi uraian mengenai gambaran umum obyek penelitian yang meliputi sejarah dan visi misi perusahaan. Selain itu bab ini akan menjelaskan uji penelitian berdasarkan hasil kuesioner penelitian.

BAB V : KESIMPULAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran bagi PT. Solo Murni wilayah Boyolali berdasarkan penelitian yang dilakukan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kerja seperti kelembapan, suhu, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan alat alat perlengkapan yang memadai untuk bekerja (Afandi, 2018).

Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu. Pertama, lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang segala sesuatunya menyangkut segi fisik. Kedua, lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap oleh panca indra (Suwondo dan Sutanto 2015).

1. Lingkungan kerja fisik.

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai, seperti: lemari, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: suhu, kelembapan, kebisingan, pencahayaan , warna, dan sebagainya.

2. Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan dimana berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasaan, rekan kerja dan bawahan. Kondisi yang sepatutnya dibangun adalah suasana

kekeluargaan, pengendalian diri dan komunikasi yang baik. Mencapai tujuan bersama adalah dengan cara pihak manajemen hendaknya menciptakan iklim dan suasana kerja yang membangkitkan rasa kekeluargaan. Pihak manajemen instansi juga hendaknya mampu mendukung kreatifitas karyawan.

Kondisi seperti inilah yang hendaknya menciptakan antusiasme atau semangat untuk bersatu dalam instansi untuk mencapai tujuan. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan rangsangan kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat adalah salah satu manfaat yang diperoleh jika bekerja dengan orang yang termotivasi. Artinya pekerjaan dapat dilakukan dengan waktu dan standar yang tepat.

Menurut (Feel *et al.*, 2018) bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni secara berwujud maupun tidak berwujud. Kedua pembagian tersebut dapat memperoleh kesan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Menurut (Fachrezi dan Khair, 2020) ada beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

2. Kebisingan adalah bahaya lingkungan kerja dengan banyak efek yang merugikan, tak hanya pekerja yang terlibat dalam operasi yang bising, namun juga orang-orang sekitarnya.
3. Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan didalam area kerjanya.
4. Hubungan kerja adalah sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu baik antara didalam organisasi maupun antara dengan pihak luar organisasi sebagai penyelenggara tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Motivasi

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (Bahri dan Nisa, 2017). Motivasi kerja adalah semangat kerja atau dorongan yang tumbuh dalam diri seorang karyawan untuk melaksanakan sesuatu sesuai dengan harapannya (Hasim, 2019). Faktor –faktor munculnya motivasi kerja. Menurut Peterson dan Plowman (2019) dalam Hasim (2019), tujuan seseorang bekerja karena beberapa faktor-faktor dan keinginan-keinginan sebagai berikut:

a) Keinginan untuk hidup (*the desire to live*)

Keinginan untuk hidup merupakan tujuan utama semua orang, orang bekerja untuk melanjutkan kelangsungan hidup. Uang memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan keamanan karyawan dan

psikologisnya karena faktor ini berkaitan dengan kompensasi atau bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan..

Kompensasi yang diberikan perusahaan menunjukkan besarnya pekerjaan mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga mereka dan masyarakat. Kompensasi sering disebut juga penghargaan yang diartikan sebagai hadiah yang diberikan kepada karyawan atas keikutsertaan yang telah mereka berikan. (Sudiardhita *et al.*, 2018).

b) Keinginan untuk suatu posisi atau kekuasaan (*the desire for position and power*)

Keinginan ke dua ini yang menyebabkan manusia mau bekerja. Dalam perusahaan ini berkaitan dengan promosi jabatan. Menurut Gupta (2020) dalam Kusuma dan Wiwin (2020), promosi berporos pada jabatan yang lebih tinggi, tanggung jawab yang besar, status yang lebih tinggi, dan gaji yang lebih tinggi. Promosi digunakan untuk menghargai karyawan yang kinerjanya lebih baik dan memotivasi karyawan agar melakukan upaya yang lebih besar. Pendorong karyawan agar melakukan pekerjaan lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara promosi. Promosi ini akan memberikan kepuasan jangka panjang bagi karyawan itu sendiri.

c) Keinginan akan pengakuan (*the desire for recognition*)

Keinginan ke tiga ini merupakan kebutuhan untuk mendorong seseorang untuk bekerja. Pengakuan atas prestasi dan kontribusi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan karyawan termotivasi

(Singh, 2016). Pengakuan yang karyawan inginkan seperti dihargai usahanya, ucapan terimakasih, sebuah pujian dan lain lain. Semakin perusahaan mengakui atas kontribusi, kinerja dan prestasi yang dicapai oleh karyawan, maka semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini sejalan lurus dengan pernyataan berikut, semakin baik pengakuan dan penghargaan yang diberikan, maka semakin tinggi motivasi dan kepuasan karyawan sehingga semakin besar kinerja dan produktifitas yang dihasilkan (Baskar dan Rajkumar, 2015). Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

a.) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b.) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c.) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

d.) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

3. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dalam sebuah perusahaan. Pendisiplinan pegawai dilakukan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Kumarawati *et al.*,2017).

Disiplin kerja sangat penting bagi instansi atau perusahaan untuk menentukan kemampuan perusahaan dalam menjalankan misi dan memperoleh tujuan tertentu. Prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan, ketrampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja, dan disiplin kerja. Disiplin kerja sangat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari presensi kehadiran selama kurun waktu tertentu (Pramadita dan Surya, 2015). Disiplin kerja karyawan yang buruk akan berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga berdampak negatif pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai target bulanan. Sebaliknya kepribadian karyawan

yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta memberi dampak positif bagi perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu upaya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

- 1.) Sikap yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.
- 2.) Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.
- 3.) Tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas

pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan (Widayaningtyas dan Darmawati, 2016).

4. Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* menurut Rivai (2017) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Oxford Dictionary, kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi (Widyastuti dan Rahardja, 2018).

Sedangkan menurut Sutrisno (2016) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah seni menyelesaikan tugas dengan batas-batas yang telah ditentukan (Iqbal *et al*, 2015). Kinerja kerja adalah suatu hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah di capai seseorang dalam menyelesaikan kerja sesuai dengan tanggung jawab dan waktu yang telah diberikan (Mangkunegara, 2015). Satuan waktu

bisa ditentukan dalam satu tahun, dua tahun, bahkan lima tahun atau lebih. Mengenai indikator kinerja karyawan, ada 4 indikator kinerja karyawan (Mangkunegara, 2015), yaitu :

- a) Kualitas kerja, indikator yang menampilkan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standarnya.
- b) Kuantitas kerja, indikator yang menampilkan seberapa lama seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam sehari.
- c) Pelaksanaan tugas, indikator yang menampilkan seberapa jauh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d) Tanggung jawab, indikator yang menampilkan kesadaran akan kewajiban seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

B. Peneltian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

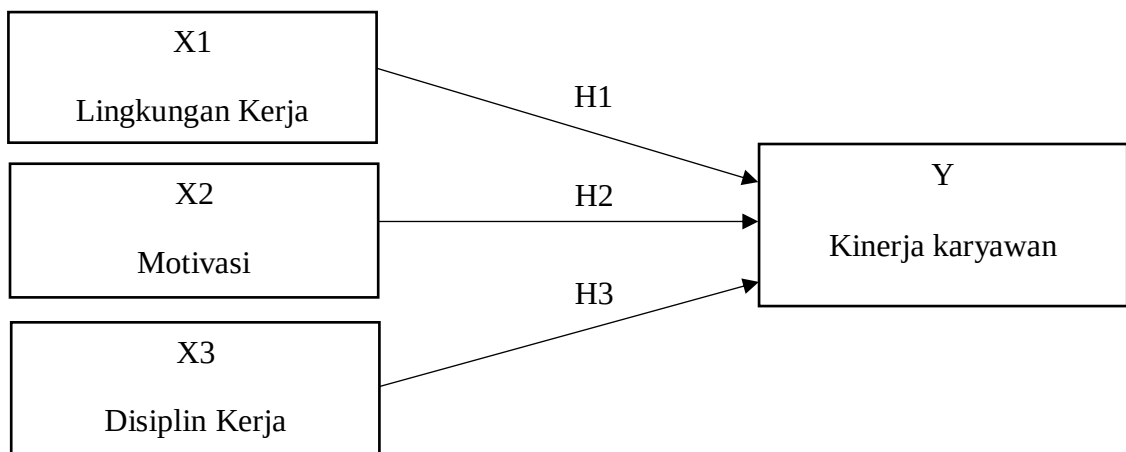
No	Penulis dan Tahun	Judul	Hasil
1.	Anam, (2018)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan	Motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2	Efnita, (2018)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Pembangunan Daerah) Sumatera Barat	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Hafid, 2018)	Pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Samsat Polewali Mandar	1. Kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Lilis Sulastri, Wisnu Uriawan (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0	Lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri terbukti secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Era Industri 4.0.
5	Trifena Setiawaty Sinaga, Rahmat Hidayat (2020)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
6	Darmadi, (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang	Adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan
7	Andini Dwi Saputri, <i>et.al</i> (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang	Hasil penelitian secara parsial baik Disiplin kerja maupun Pemberian Insentif masing-masing tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Tetapi secara simultan Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari latar belakang, landasan teori, dan hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber : Data primer diolah , 2022

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari jawaban rumusan masalah penelitian. Hipotesis disertai dengan narasi hubungan antar variabel, dimana diarahkan pada alasan dugaan sementara penelitian disertai bukti pendukung dugaan sementara berupa hasil penelitian terdahulu (Sujarweni, 2018)

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja adalah faktor utama yang sangat penting untuk karyawan disaat karyawan melakukan aktivitas didalam pekerjaannya. Dengan memberikan lingkungan yang baik dan nyaman bagi

karyawan serta memberikan motivasi untuk berkerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan didalam berkerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Wibowo (2015) menunjukan lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja menurut Sahlan *et al.*, (2015) menunjukan bahwa lingkungan kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan-temuan empiris di atas, dapat dirumuskan hipotesis satu sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Kusumaningrum dan Wahyuni (2021) menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja menurut Ambarwati dan Alriani (2020) menunjukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan-temuan empiris di atas, dapat dirumuskan hipotesis dua sebagai berikut:

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel disiplin kerja dengan kinerja, karena semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Septiwindriati dan Suhermin (2020) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja menurut Hardiansyah *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan-temuan empiris di atas, dapat dirumuskan hipotesis tiga sebagai berikut:

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diteliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

B. SARAN

Penulis menyadari masih terdapat keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian ini. Oleh karena itu hasil penelitian ini belum dikatakan sempurna. Namun penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hal yang harus dilakukan lebih lanjut diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan agar lebih menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja karena lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dan diperhatikan oleh karyawan. Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Bagi Peneliti

Untuk penulisan selanjutnya, agar dilakukan penelitian lanjutan yang lebih khusus atau dengan variabel-variabel baru mengikuti perkembangan guna menambah wawasan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator). Riau. Zanafa Publishing.
- Ambarwati, R. dan Alrian I.M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kasir Pada Pasar Swalayan ADA Siliwangi Semarang. 3-11.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Bahri, et. al, (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1). 9 – 15.
- Dermawan .(2013). Keperawatan jiwa; Konsep dan Kerangka Kerja Asuhan Keperawatan Jiwa. Gosyen Publisng, Yogyakarta
- Fitri, Y. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang. *Matua Jurnal*, 3 (1), 197-207.
- Fiqi, Moh. Amir. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. *Ekomadania* Volume 1.Nomor 2. Januari (2018).
- Fransisca, V. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfa Surya Mandiri. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1 (1), 15-25.
- Hanafi, et. al, (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* Vol. 5 No.1 Maret (2017).
- Handoko, T. Hani. (2015). Manajemen. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke. 17. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasim, D. (2019). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada kesejahteraan sosial kabupaten Biank Numfor. Surabaya. Qiara Media.
- Hardiansyah, et. al, (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai BANK OCBC NISP Bagian Record Mangement dan Partnership Operation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, Volume 6 No 2, 3-14
- Iqbal, et. al, (2015). *Efect of leadership style on employee perfomance. Arabian journal of business and management review*. Vol. 5, No. 5, pp. 16
- Kristanti, et. al, (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusamba* Vol.4 No.2 Oktober (2019).
- Kumarawati, et. al, (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Jagadhita: *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4 , No 2. September (2017), hal 65.

- Kusumaningrum, T., dan D.U.Wahyuni (2021). Pagaruh Motivasi Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-14
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal Zainal, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Sahlan, I.S, et. al, (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SULUT Cabang AIRMADIDI. *Vol.3 No.1 Maret 2015*, 3-10.
- Sari, et. al, (2018). *The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance* PT. Bank XYZ persero. *Academic of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14.
- Septiwindriati. D., dan Suhermin (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan, Motivasi danKepuasan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* , 1-15.
- Silalahi, U. (2013). *Asas-Asas Manajemen*. PT. Refika Aditama, Bandung
- Sinambela. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singh. R. (2016). *The impact of intrinsic and extrinsic motivators on employee engagement in information organizations. Journal of Education for library and Information science*. 57 (2). 197 – 206.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku seru, Jakarta
- (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama Anggota Ikapi, Bandung
- (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17 (2), 135–144
- Syaifuddin, M. U. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).Kuantitatif. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Wibowo, D. A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Semarang. 2-15.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Solo Murni

Kepada Yth
Bapak/Ibu/Saudara(i) Responden
Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian untuk skripsi sebagai syarat menyelesaikan pendidikan Sarjana Manajemen, Program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIES), dengan ini saya :

Nama : Valya Nurbaekti Oktaviana

NIM : 18120104

Memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk memberikan pendapat dalam bentuk tanggapan terhadap pernyataan yang tersedia dalam kuesioner ini mengenai topik **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Solo Murni”**. Adapun pengumpulan data dari kuesioner ini semata-mata hanya digunakan untuk keperluan akademis dan penelitian ilmiah guna menyelesaikan skripsi. Semua data dalam kuesioner ini akan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti.

Kesediaan yang Bapak/Ibu/Saudara(i) berikan dalam bentuk informasi dan tanggapan sesuai dengan apa yang dirasakan Bapak/Ibu/Saudara(i) akan sangat membantu keberhasilan penelitian ini. Jawaban yang Anda berikan merupakan kontribusi berharga bagi peneliti dan bagi PT. Solo Murni.

Demikian, terima kasih atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Surakarta,

Hormat saya,

Valya Nurbaekti Oktaviana

ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SOLO MURNI

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah data diri Anda sebelum melakukan pengisian kuesioner
2. Bacalah setiap pernyataan kemudian pilihlah salah satu jawaban yang menurut Anda paling tepat dengan memberi tanda (√) pada setiap butir pertanyaan.
Berikut ini keterangan alternatif pilihan jawaban yang tersedia, yaitu :
 SS = Sangat Setuju (5)
 S = Setuju (4)
 KS = Kurang Setuju (3)
 TS = Tidak Setuju (2)
 STS = Sangat Tidak Setuju (1)
3. Responden ditentukan dengan pertimbangan tertentu yaitu karyawan yang bekerja minimal 5 tahun, memiliki alasan bahwa karyawan yang bekerja 5 tahun di perusahaan tersebut karyawan tetap PT. Solo Murni, karena telah memiliki pengalaman dalam menerima sistem penghargaan dan kualitas hidup kerja, serta memiliki pemahaman yang cukup tentang motivasi kerja dan memahami juga tentang iklim kerja yang tercipta pada perusahaan.
4. Mohon untuk memberikan jawaban yang sebenar-benarnya agar diperoleh data yang akurat.

B. Data Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : ☐ SD/Sederajat ☐ D3
☐ SMP/Sederajat ☐ S1
☐ SMA/Sederajat ☐ S2/S3
☐ SMK/Sederajat
4. Usia : ☐ 17-20 tahun ☐ 31-40 tahun
☐

21-30 tahun

Lingkungan Kerja (X ₁)						
No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
a. Fasilitas kerja						
1.	Penerangan yang ada ditempat kerja PT. Solo Murni sudah sesuai dengan kebutuhan.					
2.	Fasilitas kerja yang tersedia di PT. Solo Murni sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.					
b. Kebisingan						
3.	Kebisingan di ruang kerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan.					
4.	Kebisingan kendaraan atau orang-orang yang ada diluar masih terdengar sampai kedalam tempat kerja dan mengganggu pekerjaan.					
c. Sirkulasi udara						
5.	Kondisi udara di ruang kerja PT. Solo Murni memberikan kenyamanan pada karyawan selama bekerja.					
6.	Ruangan yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga bekerja lebih nyaman.					
d. Hubungan kerja						
7.	Hubungan sesama rekan kerja di PT. Solo Murni sangat harmonis.					
8.	Terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan guna memotivasi dalam semangat bekerja.					

Motivasi (X ₂)						
No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
a. Balas jasa						
1.	Gaji sebagai karyawan PT. Solo Murni sudah					

	sesuai dengan pekerjaan.					
2.	Bonus atau intensif yang diberikan PT. Solo Murni sudah adil.					
b. Kondisi kerja						
3.	Kondisi ruangan kerja PT. Solo Murni cukup aman.					
4.	Keselamatan kerja di PT. Solo Murni ini sudah diperhatikan dengan baik.					
c. Pekerjaan itu sendiri						
5.	Setiap karyawan PT. Solo Murni ingin mendapat pengakuan atas pekerjaan yang telah diselesaikan.					
6.	Setiap karyawan PT. Solo Murni mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
d. Prestasi kerja						
7.	Setiap karyawan PT. Solo Murni memiliki kesempatan mengikuti pelatihan untuk menunjang prestasi kerja.					
8.	Setiap karyawan PT. Solo Murni yang memiliki prestasi kerja tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.					

Disiplin Kerja (X ₃)						
No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
a. Ketaatan dalam peraturan kerja						
1.	Karyawan PT. Solo Murni selalu mentaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan.					
2.	Setiap karyawan selalu menggunakan pengenal atau id card di area kerja PT. Solo Murni					
b. Ketepatan waktu						

3.	Setiap karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja di PT. Solo Murni					
4.	Karyawan PT. Solo Murni selalu pulang tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan perusahaan.					
c. Tanggung jawab						
5.	Setiap karyawan selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
6.	Setiap karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sampai selesai setiap harinya.					
d. Menggunakan peralatan kerja dengan baik						
7.	Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi karyawan yang membutuhkan					
8.	Perusahaan memberikan informasi keselamatan kepada karyawan apabila dalam keadaan darurat					

Kinerja (Y)						
No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
a. Kualitas						
1.	Standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan selama ini sudah tercapai dengan baik					
2.	Karyawan PT. Solo Murni selalu bekerja dengan kualitas mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
b. Kuantitas						
3.	Karyawan PT. Solo Murni selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.					
4.	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.					
c. Keandalan						

5.	Karyawan PT. Solo Murni selalu mengikuti instruksi sebelum mengerjakan pekerjaan.					
6.	Setiap karyawan selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan.					
d. Kemampuan bekerja sama						
7.	Karyawan di PT. Solo Murni selalu mengutamakan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Setiap karyawan mempunyai sikap kerja baik dalam menjalin kerja sama dengan rekan kerja yang lain.					