

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. INTAN PARIWARA KABUPATEN KLATEN**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian Persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan oleh:

AHMAD ARIFIN SETIAWAN

NIM. 1921100070

**FAKULTAS EKONOMI & PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

JULI 2023

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INTAN
PARIWARA KABUPATEN KLATEN

Diajukan Oleh:
AHMAD ARIFIN SETIAWAN
NIM. 1921100070

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas
Widya Dharma Klaten
Pada tanggal... 10 Juli 2013

Pembimbing Utama



H. Abdul Haris, S.E.,M.M.,M.Pd
NIK 690 098 194

Pembimbing Pendamping


Jarot Prasetyo, SE, Msi
NIK 690 301 251

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen


H. Abdul Haris, S.E.,M.M.,M.Pd
NIK 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INTAN
PARIWARA KABUPATEN KLATEN

Diajukan Oleh:
AHMAD ARIFIN SETIAWAN
NIM. 1921100070

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen
Pada Tanggal 12 Juli 2023

Ketua



Dr. Arif Julianto Sri N., S.E., M.Si
NIK. 690 301 250

Sekretaris



Imam Santoso, S.E., M.M.
NIK 690 490 190

Pembimbing Utama



Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd
NIK 690 098 194

Pembimbing Pendamping



Jarot Prasetyo, S.E., M.Si
NIK 690 301 251

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi & Psikologi



Dr. Arif Julianto Sri N., S.E., M.Si
NIK. 690 301 250

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Arifin Setiawan

NIM : 1921100070

Program Studi: Manajemen

Fakultas : Ekonomi & Psikologi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INTAN
PARIWARA KABUPATEN KLATEN**

Adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar sarjana yang saya peroleh dari skripsi ini.

19. Juli 2023
Klaten,
Penulis

Ahmad Arifin Setiawan




METERAI
TEMPEL
CD3AKX329415796

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi umat Islam dan yang kita nantikan syafa'atnya di yaumul akhir kelak, Aamiin.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa memotivasi, membantu dan mendo'akan dalam proses untuk meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya:

1. Allah SWT pencipta semesta alam yang telah memberikan segala nikmat dan kebaikan yang telah diberikan kepada saya hingga menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua tersayang saya yaitu Bapak Muryanto Abdullah dan Ibu Tri Muryani yang senantiasa selalu mendo'akan, mendukung dan selalu memberikan dorongan serta motivasi dalam berjuang menyelesaikan skripsi ini.
3. Sahabat - sahabat yang selalu membantu saya, menemani saya, serta telah berjuang bersama-sama dalam mendapatkan gelar Sarjana Manajemen ini.
4. Segenap dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan banyak ilmu dan dengan sabar membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

5. Teman - teman seperjuangan di Program Studi Manajemen, serta teman teman saya di Desa.
6. Diri saya sendiri yang mau dan mampu bertahan, berjuang, berusaha sebisa mungkin, tidak menyerah walaupun banyak rasa dan godaan yang datang.
7. Pihak - pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

MOTTO

Hidup seperti larry

Tidak ada yang mustahil, jika Ibu sudah berkata "Ibu do'akan semoga kamu bisa
mendapatkan apa yang kamu inginkan"

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan dan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten” dengan tepat waktu.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk melengkapi sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari bahwa dengan kemampuan yang terbatas, baik pengalaman maupun pengetahuan yang dimiliki, skripsi ini masih dikatakan belum sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak.

Skripsi ini tersusun bukan hanya dengan kemampuan penulis semata, akan tetapi mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak dalam penyelesaiannya. Atas semua kontribusi tersebut, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Triyono, M.Pd. selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten
2. Bapak Dr.H. Arif Julianto SN, SE. MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten

3. Bapak H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten sekaligus bapak pembimbing skripsi saya
4. Bapak Jarot Prasetyo, SE. MSi selaku dosen pembimbing pendamping
5. Seluruh dosen dan staff karyawan Universitas Widya Dharma Klaten
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Intan Pariwara Klaten
7. Bapak dan Ibu serta seluruh keluarga yang telah memberikan do'a, semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini
8. Teman - teman dan sahabat saya di kampus yang selalu memberikan dukungan dan semangat dengan ikhlas memberikan do'a, semangat, bantuan, dan bimbingan.

Meskipun masih jauh dari kata sempurna, diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Klaten,

Penulis,

Ahmad Arifin S

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul.....	5
1.3 Penegasan Judul	6
1.4 Pembatasan Masalah	8
1.5 Perumusan Masalah.....	8
1.6 Tujuan Penelitian.....	8
1.7 Manfaat Penelitian.....	9
1.8 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12

2.1	Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2	Lingkungan Kerja.....	15
2.3	Disiplin Kerja	19
2.4	Motivasi Kerja.....	23
2.5	Kinerja Karyawan.....	27
2.6	Penelitian Terdahulu.....	30
2.7	Rerangka Berpikir	32
2.8	Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....		34
3.1	Jenis Penelitian	34
3.2	Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	34
3.3	Populasi dan Sample	34
3.4	Variabel Penelitian	35
3.5	Sumber Data.....	35
3.6	Metode Pengumpulan Data	36
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	36
3.8	Teknis Analisis Data	38
3.9	Definisi Operasional.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		45
4.1	Gambaran Umum PT Intan Pariwara Kabupaten Klaten	45
4.2	Analisis Deskriptif.....	49
4.3	Deskripsi Variabel Pendidikan.....	53
4.4	Analisis Data	67

4.5	Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	78
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	83
5.1	Simpulan.....	83
5.2	Saran.....	85
	Daftar Pustaka.....	87
	Lampiran.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu.....	30
Tabel 3. 1 Definsi Operasional.....	42
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	49
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis	50
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4. 5 Deskripsi jawaban responden mengenai lingkungan kerja	53
Tabel 4. 6 Deskripsi jawaban responden mengenai Disiplin kerja	58
Tabel 4. 7 Deskripsi jawaban responden mengenai motivasi kerja	61
Tabel 4. 8 . Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan	65
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas.....	69
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	72
Tabel 4. 12 Tabel Hasil Uji t.....	74
Tabel 4. 13 Hasil Uji f.....	76
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien determinasi.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual pemikiran	32
Gambar 4. 1 Logo Intan Pariwara Klaten	45
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT. Intan Pariwara Klaten	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat izin Penelitian

Lampiran 2: Kuesioner Penelitian

Lampiran 3: Tabulasi data

Lampiran 4: Hasil Analisis Deskriptif Identitas Responden

Lampiran 5: Uji Validitas

Lampiran 6: Uji Reliabilitas

Lampiran 7: Hasil Analisa Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji f dan Uji Koefisien

Lampiran 8: Distribusi r tabel

Lampiran 9: Distribusi t tabel

Lampiran 10: Distribusi f tabel

ABSTRAK

Ahmad Arifin Setiawan, 1921100070. Skripsi. Program Studi Manajemen. Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten secara parsial dan simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Intan Pariwara Klaten yang berjumlah 50. Metode pengumpulan data dilakukan penyebaran kuesioner secara langsung pada responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Analisis ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel lingkungan Kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Intan Pariwara Klaten. Variabel motivasi kerja merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi kerja sebesar 77,8% dan sisanya 22,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian digunakan.

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

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut (Ekhsan, 2019) Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Sedarmayanti (2017) “Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa”. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Saleh & Utomo, 2018) Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja kerja karyawan, diataranya adalah lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya, disiplin kerja dari diri seorang karyawan didukung dengan motivasi atau dorongan kerja. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan dan

motivasi yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target perusahaan akan tercapai.

Menurut Rivai & Sagala, 2013 kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.

Menurut M. Busro (2017): “Lingkungan kerja adalah tempat yang ada dalam suatu organisasi, termasuk lingkungan fisik, sosial, dan virtual yang dapat dipergunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan”. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan (Sihaloho & Siregar, 2019)

Menurut informasi yang didapatkan dari salah satu karyawan yang bekerja di PT Intan Pariwara Klaten lingkungan kerja di perusahaan tersebut sudah termasuk nyaman, hanya saja area parkir berada lumayan

jauh dari ruang kerja atau tidak dalam satu perusahaan tentunya hal tersebut dapat membuat karyawan lebih lama sampai diruang kerja.

Tidak kalah pentingnya juga adalah disiplin kerja, Menurut Sutrisno (2019) Disiplin memperlihatkan kondisi atau sikap karyawan untuk menghormati aturan dan peraturan organisasi. Menurut Hasibun (2015), Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi.

Selanjutnya disiplin merupakan modal utama yang menentukan kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Klaten. Disiplin Kerja pada PT. Intan Pariwara Klaten juga dirasakan sudah optimal, hal ini dapat dilihat dari peraturan yang sudah ada sebelumnya yaitu jika karyawan datang terlambat lebih 4 menit dari jam kerja yang sudah ditetapkan maka akan mendapatkan surat peringatan dari atasan. Selain itu jika karyawan ada kepentingan diluar pekerjaan dan harus meninggalkan pekerjaan tidak lebih dari 3 jam, maka karyawan harus menyerahkan blangko perijinan ke satpam yang mana blangko tersebut sudah di disetujui dan tandatangani oleh kepala divisi. Jika ada karyawan yang meninggalkan pekerjaan lebih dari 3 jam, maka karyawan tersebut dianggap tidak masuk. Perusahaan tentunya memerlukan disiplin kerja yang tinggi, agar

terdapat konsisten terhadap tugas yang diberikan dan juga tidak adanya penurunan kinerja. Selain itu pada saat setelah istirahat, sholat dan makan masih banyak karyawan yang tidak segera kembali ke ruang kerja dan masih berbincang dengan sesama karyawan lain di luar ruang kerja.

Menurut (Ekhsan, 2019) Selain lingkungan dan disiplin kerja, faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Motivasi menjadi salah satu solusi untuk menurunkan stres dari karyawan. Motivasi setiap karyawan akan berbeda - beda antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Dalam hubungannya dengan kinerja, motivasi mempunyai peran yang penting dalam peningkatan produktifitas kerja karyawan, apabila karyawan termotivasi, maka senantiasa tercipta gairah kerja yang tinggi dan nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja dari karyawan.

Penelitian ini dilatarbelakangi juga oleh beberapa penelitian sebelumnya tentang Pengaruh Disiplin, Stress, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Kabupaten Klaten, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sigit Prihantoro, 2021) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Anggraeni dan Yoyo (2022) berdasarkan penelitian bahwa lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis ingin membuktikan adakah hubungan pengaruh antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi melalui penelitian dan karya tulis dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Pariwara Klaten”.

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Pemilihan judul yang dilakukan penulis seperti yang tercantum dalam proposal skripsi ini didasarkan oleh alasan :

1.2.1 Alasan Obyektif

Kinerja karyawan tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, contohnya Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja. Lingkungan yang baik dan nyaman sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk menunjang produktivitas kerja. Disiplin kerja juga merupakan

hal yang penting karena dengan disiplin kerja diharapkan dapat menjaga mekanisme kerja yang selaras dan harmonis untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Kinerja karyawan juga bisa dipengaruhi oleh motivasi kerja karena motivasi kerja merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Maka penulis ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Kabupaten Klaten.

1.2.2 Alasan Subyektif

- a. Lokasi penelitian yang strategis sehingga menghemat waktu, tenaga dan biaya, karena lokasi yang dekat dapat memudahkan mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian.
- b. Menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia di dalam suatu instansi.

1.3 Penegasan Judul

Sebagai langkah awal untuk memahami judul skripsi ini, dan untuk menghindari kesalahpahaman, maka penulis merasa perlu untuk menjelaskan beberapa kata yang menjadi judul skripsi ini. Adapun judul skripsi yang dimaksudkan adalah **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INTAN PARIWARA KABUPATEN KLATEN.**

Adapun uraian pengertian beberapa istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini yaitu, sebagai berikut:

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dalam suatu organisasi, termasuk lingkungan fisik, sosial, dan virtual, yang dapat dipergunakan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan (Menurut M. Busro 2017)

Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2004).

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Payaman Simanjuntak, 2005).

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Penelitian ini dibataskan pada karyawan PT. Intan Pariwara Kabupaten Klaten.

1.5 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Kabupaten Klaten?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Kabupaten Klaten?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Kabupaten Klaten?
- d. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Kabupaten Klaten?

1.6 Tujuan Penelitian

Tujuan daripada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Kabupaten Klaten.

- b. Untuk menguji pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Kabupaten Klaten.
- c. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Kabupaten Klaten.
- d. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Kabupaten Klaten.

1.7 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari peneliti ini adalah:

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dibidang sumber daya manusia khususnya dibidang lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Dapat juga dijadikan bahan rujukan untuk penelitian yang sejenis pada masa yang akan datang.

- b. Manfaat Praktis

- a) Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dan menambah pengetahuan penulis tentang manajemen sumber daya manusia khususnya dibidang lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

- b) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan untuk perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan kinerja pegawai, terutama yang berhubungan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

c) Bagi pihak lain

Sebagai bahan kajian bagi pihak-pihak pembaca yang berkepentingan dengan maksud dan tujuan yang berkaitan dengan penelitian selanjutnya.

1.8 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang uraian latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi kajian teori yang terdiri Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, kerangka penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini pembahasan memaparkan hasil pengolahan data, menginterpretasikan penemuan secara logis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Kabupaten Klaten, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan identifikasi responden dapat disimpulkan bahwa sebagian responden pada penelitian ini adalah berusia 20 – 30 sebanyak 24 orang dengan jumlah persentase 48%. Pria sebanyak 37 orang (74%), mayoritas berpendidikan SMK sebanyak 28 orang (56%), dan mempunyai masa kerja 1 – 10 tahun sebanyak 37 orang (74%).
2. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari kuesioner penelitian variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yakni 0,2787.
3. Berdasarkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dari kuesioner penelitian variable Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel $> 0,60$ yang berarti semua pernyataan dari kuesioner penelitian variabel tersebut dinyatakan

reliabel. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 2.768 + 0,400X_1 + (-0,372X_2) + 0,400X_3 + e$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Konstanta sebesar 2.768 menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel bebas sama dengan nol maka, nilai kinerja karyawan sebesar 2,768.

4. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) terdapat pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} 4,632 > 2,012 t_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dengan demikian dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (H1) diterima.
5. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Disiplin kerja (X_2) terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} -3,252 < 2,012 t_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,002 > \alpha 0,05$ dengan demikian dalam penelitian ini Disiplin kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H2) diterima.
6. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} 7,292 > 2,012 t_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dengan demikian dalam penelitian

ini Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H3) diterima.

7. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F sebesar 58,133 dengan nilai signifikansi 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} 58,133 > F_{tabel} 2,80$. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (H4) diterima.
8. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,778 atau 77,8% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X_1 X_2 dan X_3 terhadap variabel Y sebesar 77,8% dan sisanya 22,2% di pengaruhi oleh variabel lain.'

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa saran yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Klaten:

5.2.1. Bagi PT. Intan Pariwara Klaten

1. Mengenai variabel Lingkungan kerja di PT. Intan Pariwara Klaten secara umum sudah baik, terbukti dengan memberikan memberikan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan bersih dapat meningkatkan kinerja karyawan, jadi lingkungan kerja harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan, karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi peningkatan kinerja.

2. Terkait Disiplin kerja karyawan di PT. Intan Pariwara masih harus terus ditingkatkan dengan baik lagi, karena hasilnya masih menunjukkan disiplin memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
3. Untuk motivasi kerja di PT. Intan Pariwara juga sudah baik, hasil menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja di PT. Intan Pariwara harus tetap dioertahankan dan terus ditingkatka.

5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian yang sama, peneliti berharap agar dapat mengkaji ulang dengan baik permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam perusahaan lainnya agar dapat menjadikan pertimbangan dalam membuat kebijakan yang diharapkan.
2. Peneliti selanjutnya dapat memilih organisasi atau perusahaan dengan jumlah populasi dan jumlah responden yang banyak, sehingga nilai uji statistik dapat diubah.
3. Untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas variabel yang diteliti misalnya stress kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya sehingga dapat memberikan hasil yang jauh lebih baik lagi dari penelitian sebelumnya.

Daftar Pustaka

- Afandi, A., & Bahri, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 3 (2), 235–246.
- Anggraeni, F. T., & Yoyo, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Harsan Teknik Indonesia. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* , 2 (2), 1-11.
- Budi, W. S. (2008). *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* , 13 (1), 1-13.
- Hasibuan. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Josephine, E. F., & Sugandha. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Teguh Pesona. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* , 1-13.
- Lena, I. O., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Rewards, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* , 2 (2), 1-11.
- Malayu, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu, H. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, & Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Payaman, J. S. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerj*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PROSIDING* , 665-670.
- Rivai, V., & Segala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagraf indoPersada.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi di PT Inko Jaya Semarang. *Among Makarti* , 11 (21), 28-50.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM* , 9 (2), 273-281.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Winarno, A. F., & Andjarwati, T. (2019). Pengaruh keselamatan, dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, semangat kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Maspion Sidoarjo. *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN (JEM17)JURNAL EKONOMI MANAJEMEN (JEM17)* , 4 (2), 79-104.
- Wulansari, S., Santoso, E., & Pristi, E. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai DPPKB Ponorogo. *Indonesian Journal of Business and Management* , 2 (2), 444-457.