

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. REMCO RUBBER
INDONESIA**



SKRIPSI

**Nama : Putri Choriyah
NIM : 212019235**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. REMCO RUBBER
INDONESIA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Putri Choriyah

NIM 212019235

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Putri Choriyah
NIM : 212019325
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik Universitas Muhammadiyah Palembang maupun Di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Palembang, Juli 2023

  
Putri Choriyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

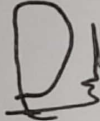
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia

Nama : Putri Choriyah
NIM : 212019325
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

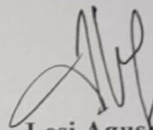
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2023

Pembimbing I,



Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M
NIDN: 0207046301

Pembimbing II,



Lesi Agustria, S.E., M.M
NIDN: 0205088201

Mengetahui,

Dekan

dan Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

PRAKATA



Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul, **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. REMCO RUBBER INDONESIA**. Dapat terselesaikan, Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, semoga kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua Orang Tua tercinta Bapak Agus Wahyudi dan IbuWagiah , penulis persembahkan karya ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putri tercinta dalam doa dan sujudnya, terimakasih atas dukungannya berupa do'a, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materi yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih pula kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan banyak ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli., S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani., S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Lesi Agusria, S.E., M selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Hj. Kholillah, S.E., M.Si selaku dosen penelaah pertama dan Ibu Eni Cahyani, S.E., M.Si selaku dosen penelaah kedua yang telah membimbing dan memberikan arahan dan masukan yang amat sangat berguna dalam penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Ibu Nadia Afrilliana, S.E., M.SI. selaku Dosen Pembimbing Akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Remco Rubber Indonesia yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian khususnya responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
9. Teman-teman seperjuangan, Dewi cantik, Tasya, Ida, Onik, Moli, Muza yang sudah bersedia menemani dan membantu selama kurang lebih 3.5 tahun diperkuliahan. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Eknomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2019 atas bantuannya dan canda tawa yang tidak terlupakan.
10. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Meskipun demikian semoga skripsi ini bermanfaat.

Palembang, Juli 2023

Putri Choriyah
Nim 212019325

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xi
HALAMAN LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
 BAB 1. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
 BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	13
B. Penelitian Sebelumnya.....	32
C. Kerangka Pemikiran.....	39
D. Hipotesis.....	42
 BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Lokasi Penelitian.....	44
C. Operasionalisasi Variabel.....	45
D. Populasi dan Sampel.....	45
E. Data yang Digunakan.....	48
F. Metode Pengumpulan Data.....	48
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	50
 BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	58
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
 BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. SIMPULAN.....	95
B. SARAN.....	95
 DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Produksi Produk Jadi Karet (SIR) Tahun 2017-2021 PT. Remco Rubber Indonesia.....	6
Tabel 1.2	Pendapat PT. Remco Rubber Indonesia.....	7
Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	45
Tabel III.2	Populasi dan Sampel Karyawan Berdasarkan Bagian Kerja PT. Remco Rubber Indonesia.....	47
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel IV.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel IV.3	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	68
Tabel IV.4	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	69
Tabel IV.5	Karakteristik responden berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	70
Tabel IV.6	Karakteristik responden berdasarkan Usia.....	71
Tabel IV.7	Distribusi jawaban responden variabel Kinerja Karyawan.....	72
Tabel IV.8	Distribusi jawaban responden variabel Motivasi.....	74
Tabel IV.9	Distribusi jawaban responden variabel Disiplin.....	75
Tabel IV.10	Distribusi jawaban responden variabel Lingkungan Kerja.....	77
Tabel IV.11	Analisis Regresi Linier Berganda.....	79
Tabel IV.12	Hasil Uji F.....	81
Tabel IV.13	Hasil Uji t.....	82
Tabel IV.14	Hasil Koefisien Determinasi.....	83

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Kegiatan Penelitian Mahasiswa
- Lampiran 2. Hasil wawancara pra riset
- Lampiran 3. Daftar Kuisisioner
- Lampiran 4. Data Tabulasi Kuisisioner
- Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6. Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran 7. Hasil Uji F
- Lampiran 8. Hasil Uji t
- Lampiran 9. Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 10. Tabel r
- Lampiran 11. Tabel F
- Lampiran 12. Tabel t
- Lampiran 13. Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 14. Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 15. Sertifikat AIK
- Lampiran 16. Sertifikat SPSS
- Lampiran 17. Sertifikat Komputer
- Lampiran 18. Plagiarsm Checker
- Lampiran 19. Biodata Penulis

ABSTRAK

Putri Choriyah/ 212019325 / 2023 / Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia. 2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia. 3) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia. 4) Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah kinerja karyawan, motivasi, disiplin dan lingkungan kerja. Pada penelitian ini terdapat populasi 225 orang dan sampel 72 orang. Pengambilan Sampel menggunakan teknik *Cluster Random Sampling*. Data yang digunakan data primer yang diperoleh dari angket kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, Hasil membuktikan bahwa 1) terdapat pengaruh signifikan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia. 2) terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia. 3) terdapat pengaruh signifikan Disiplin terhadap Kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia. 4) terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia. koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja mampu menyebabkan perubahan sebesar 53,4% terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia. Sedangkan sisanya 46,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

Putri Choriyah/ 212019325 / 2023 / The Influence of Motivation, Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Remco Rubber Indonesia

This study aims to determine 1) The Effect of Motivation, Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Remco Rubber Indonesia. 2) The Effect of Motivation on Employee Performance at PT. Remco Rubber Indonesia. 3) The Effect of Discipline on Employee Performance at PT. Remco Rubber Indonesia. 4) The influence of the work environment on employee performance at PT. Remco Rubber Indonesia. The type of research used is associative. The variables used in this study are employee performance, motivation, discipline and work environment. In this study there were 225 people and a sample of 72 people. Sampling using the Cluster Random Sampling technique. The data used are primary data obtained from questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results prove that 1) there is a significant influence of motivation, discipline and work environment on the performance of employees of PT. Remco Rubber Indonesia. 2) there is a significant effect of motivation on employee performance at PT. Remco Rubber Indonesia. 3) there is a significant effect of Discipline on the performance of employees of PT. Remco Rubber Indonesia. 4) there is a significant effect of the work environment on the performance of employees of PT. Remco Rubber Indonesia. the coefficient of determination which shows the contribution caused by the variables of motivation, discipline and work environment can cause a change of 53.4% to the performance of employees of PT. Remco Rubber Indonesia. While the remaining 46.6% can be explained by other variables not included in this study.

Keywords: Motivation, Discipline and Work Environment, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah suatu hal yang baru dibidang bisnis. SDM merupakan asset yang berfungsi sebagai modal penting untuk mencapai tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun kecil. Manusia merupakan faktor penggerak utama dari suatu kompensasi perusahaan sebab meskipun perusahaan memiliki peralatan modern dengan teknologi canggih, namun tanpa bantuan manusia perusahaan tidak akan berkembang sesuai dengan harapan.

Dalam kajian SDM penting bagi setiap organisasi mencermati kinerja karyawannya. Kinerja karyawan pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksa suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bla memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam pekerjaannya (Sutrisno, 2013:151). Karyawan yang memiliki kinerja tinggi adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab, berani mengambil resiko yang dihadapi dalam kegiatan kerja. Keberhasilan atau kegagalan dalam

organisasi sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Hal ini membuat kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam proses berjalannya sebuah perusahaan guna mencapai target dan tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi dimana motivasi sendiri merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan kegiatan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari kegiatan yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Oleh karena itu sudah menjadi tugas manajemen untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar mempunyai semangat kerja dan moral yang tinggi serta rajin dalam bekerja. Motivasi ialah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri dalam melakukan pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan maksimal. Motivasi merupakan dorongan yang diberikan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sadar dan memiliki semangat untuk mencapai pencapaian tingkat dalam bekerja (Mulyadi, 2015:87). Motivasi karyawan dapat dilihat dari usaha, perilaku karyawan yang baik mengindikasikan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, perilaku karyawan yang bekerja semampu dan seadanya mengindikasikan bahwa karyawan kurang motivasi dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal.

Selain motivasi, kinerja juga dipengaruhi disiplin. Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya.

Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Disiplin kerja sebagai bentuk dari penelitian yang berusaha membentuk dan memperbaiki pengetahuan, perilaku dan sikap karyawan yang akan dinilai secara menyeluruh untuk dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja (Siagian,

2013:305). Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan mempunyai

kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berkembang apabila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan tidak di kelola dengan baik, sehingga disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan.

Selain motivasi dan disiplin, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang penting dari aktivitas

bekerja karyawan (Sunyoto, 2015:38). Lingkungan kerja yang baik untuk menunjang keamanan, keselamatan, serta kenyamanan adalah salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan para karyawan melakukan kegiatan pekerjaan dalam sehari-hari, bagi karyawan lingkungan kerja akan mempunyai pengaruh besar terhadap jalannya operasi instansi.

PT. REMCO adalah Pabrik Pengolah Crumb Rubber (S I R) luas lokasi Perusahaan adalah 35.770m² yang terdiri dari bangunan Pabrik, Gudang, Mesin/Listrik(bengkel), Laboratorium, Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL), Perumahan Karyawan/ Pekerja, dll. Status PT.REMCO adalah Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA). Mulai berproduksi pada akhir tahun 1981 hingga sekarang, hampir 100% hasil produksinya di ekspor ke luar negeri terutama ke negara Amerika, Eropa dan Asia dengan tanda pengenal produsen (TPP) “SDQ”, Pabrik Pengolahan dilengkapi dengan sebuah Laboratorium Crumb Rubber (SIR) dengan Peralatan Pengontrol Mutu SIR. Jumlah tenaga kerja seluruhnya adalah 287 orang yang terdiri dari 275 orang laki-laki dan 12 orang wanita. Adapun bahan baku yang digunakan adalah BOKAR (bahan olah karet rakyat) yang berbentuk Sit angin, Slabs tebal/ tipis, lump slabs yang merupakan bekuan lateks hasil sadapan pohon karet “Hevea Brassiliensis”. Proses Pengolahan Crumb Rubber (SIR) adalah serangkaian kegiatan yang saling terkait dengan tujuan mendapatkan produk jadi yang memenuhi persyaratan secara konsisten.

Berikut adalah data yang didapat langsung dari PT. Remco Rubber Indonesia sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Produksi Produk Jadi Karet (SIR)
Tahun 2017-2021
PT. Remco Rubber Indonesia

Tahun	Target	Realisasi	Prepresentase
2017	36.000.000 kg	41.721.225 kg	100%
2018	36.000.000 kg	33.838.770 kg	92%
2019	36.000.000 kg	31.367.140 kg	87%
2020	36.000.000 kg	34.344.283 kg	95%
2021	36.000.000 kg	32.995.585 kg	91%

Sumber PT. Remco Rubber Indonesia, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1, hasil produksi PT. Remco Rubber mengalami penurunan dan penurunan dan target produksi tidak tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitas kinerja karyawan PT. Remco Rubber belum sesuai harapan. Target produksi yang tidak tercapai dan hasil produksi yang mengalami penurunan dari tahun 2018 sampai tahun 2021. Sedangkan tahun 2017 sempat mengalami kenaikan. Dalam hubungan dengan indikator waktu kerja yang kurang memuaskan, dimana masih ada bagian produksi yang menyelesaikan proses produksi tidak sesuai dengan waktu yang telah ditarget sehingga mengakibatkan produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan target produk yang telah ditetapkan. selain itu. Dalam hubungannya dengan indikator pengawasan terdapat kurangnya pengawasan terhadap pelaksanaan proses produksi sehingga masih banyak pegawai masing-masing produksi tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur

serta perencanaan awal. Selanjutnya peneliti melakukan Prariset, peneliti mendapatkan kesimpulan yang disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel I.2
Pendapat Karyawan
PT. Remco Rubber Indonesia

No	Alasan	Jumlah jawaban (orang)
1	Kurangnya kerja sama antar karyawan dalam melaksanakan proses produksi.	6
2	Pembagian kerja tidak sesuai dengan kemampuan para karyawan.	8
3	Sanksi hukuman yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar.	4
4	Ketegasan dalam mengambil keputusan tidak berkaitan dengan pekerjaan.	3
5	Pimpinan tidak memberikan bonus kepada karyawan berprestasi.	2
6	Tempat berlangsungnya proses produksi kurang memadai.	7
Jumlah Responden		30

Sumber : Hasil Pra Riset 2022.

Berdasarkan hasil dari prariset tabel diatas variabel yang dapat digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Motivasi kerja

Jawaban responden yang merespon tidak dapat pernyataan “pembagian kerja tidak sesuai dengan kemampuan para karyawan” dan “Pimpinan tidak memberikan bonus kepada karyawan berprestasi” menggambarkan variabel motivasi yang belum ideal. Pembagian kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan membuat karyawan tidak nyaman berkerja berdasarkan jawaban ini tampaknya terdapat pengambilan keputusan yang dinilai karyawan kurang memotivasi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Disiplin kerja

Jawaban responden yang merespon tidak terdapat pernyataan “Sanksi hukuman yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar” dan “ketegasan dalam mengambil keputusan tidak berkaitan dengan pekerjaan” menggambarkan variabel disiplin kerja juga kurang baik. Berdasarkan jawaban ini sanksi hukuman dan ketegasan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya, dimana jika hal ini dapat diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

3. Lingkungan kerja

Jawaban yang merespon tidak terdapat pernyataan “Kurangnya kerja sama antar karyawan dalam melaksanakan proses produksi” dan “Tempat berlangsungnya proses produksi kurang memadai” menggambarkan variabel lingkungan kerja yang kurang baik, sehingga karyawan kurang bersemangat untuk melakukan kegiatan didalam ruangan tersebut. Proses produksi kurang memadai dikarenakan ruang produk kurang penerangan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia ?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia ?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia ?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas maka penelitian ini dapat memberikan manfaaat bagi semua pihak antara lain yaitu :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep dan teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia, khususnya yaitu pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Manfaat Bagi PT. Remco Rubber Indonesia Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Remco Rubber Indonesia yang berhubungan dengan pengambilan kebijakan manajemen untuk membantu meningkatkan kinerja Karyawan melalui motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja dimasa yang akan datang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kepustakaan dan menambah referensi mahasiswa dan adik-adik angkatan untuk melakukan penelitian di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

DAFTAR PUSAKA

- AA Gde Oka Pramadita, Ida Bagus Ketut Surya. 2015. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali." *E-Jurnal Manajemen Unud* 4(8): 2301–17
- Afandi. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja." *Ekonomi Bisnis*: 35–36.
- Anwar, Hairul, and Nurul Afna. 2022. "Analisis Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PLN (Persero) UP3 Banjarmasin." 2(2): 72–81.
- Arifin, Bustanul. 2021. "Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Wabah SARCOV19 (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) UIP JBTB 1)." *Jurnal Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya* 1(1): 1–14.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihatini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1).
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 19(1), 61-74.
- Dea, Gita, Ocky Sundari, and Johnson Dongoran. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga." *International Journal of Social Science and Business* 4(1): 144.
- Dwiki syaputra (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DARMA BUANA PALEMBANG (*Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*).
- Diah Isnaini Asiati, Wani Fitriah, Ervita Safitri, Maftuhahn Nurrahmi, dan Choiriyah (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri

Hasibuan, Melayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok:PT. Rajagrafindo Persada. Radar Banten.

Rahayu, E. P., & Wahyuni, D. U. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 10(3).