

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARWANA CITRA
MULIA INDRALAYA UTARA KABUPATEN OGAN ILIR**



SKRIPSI

Nama: Sindi Ayu Putri

NIM : 212020180

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2024

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARWANA CITRA
MULIA INDRALAYA UTARA KABUPATEN OGAN ILIR

Diajukan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen



Nama: Sindi Ayu Putri

NIM : 212020180

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sindi Ayu Putri
NIM : 212020180
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arwana Citra Mulia Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di 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 ketidakbenaran 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 ini.

Palembang, Mei 2024


Sindi Ayu Putri

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

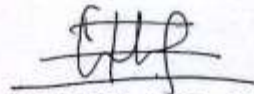
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arwana Citra Mulia Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir.
Nama : Sindi Ayu Putri
Nim : 212020180
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada tanggal, Mei 2024

Pembimbing I,



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si
NIDN : 0205026201

Pembimbing II,



Eni Cahyani, S.E., M.Si
NIDN : 0216128102

**Mengetahui
Dekan**

Program Studi Manajemen



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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kafur -QS Yusuf: 87
- ❖ Bersemangatlah atas hal-hal yang bermanfaat bagimu. Minta tolonglah pada Allah, jangan engkau lemah -HR. Muslim
- ❖ Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan.
(QS. Al-Insyirah : 6)

Terucap syukur pada MU ya Allah

Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Papa tersayang M. Hadli, dan mamaku tercinta Yusneti.
- ❖ Saudara Kandungku, Decka Ayu Rizky, Mia Puspa Nopelinda, dan kakak ipar Asrul, M. Arsyad.
- ❖ Teman-temanku.
- ❖ Almamater.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

○ PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahrabibil'aalamiin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arwana Citra Mulia Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kedua Orang Tua tercinta, Papaku M. Hadli, S.H., M.H dan Mamaku Yusneti yang selalu mendoakan untuk kebaikan anak-anaknya, selalu memberikan kasih sayang, cinta, dukungan serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. 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 dan Bapak Mister Candra, S.Pd. M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si dan Ibu Eni Cahyani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
6. Bapak Randy Hidayat, S.E., M.Si dan Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si selaku Penelaah 1 dan Penelaah 2 dalam seminar proposal.
7. Terima kasih kepada PT. Arwana Citra Mulia Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir yang mengizinkan saya untuk melakukan penelitian, dan juga responden yang membantu mengisi pertanyaan kuesioner.
8. Saudara kandungku Decka Ayu Rizky, Amd.Keb, Mia Puspa Nopelinda, S.H Kakak iparku Bripka Asrul dan M. Arsyad, Amd.Pel yang telah memberikan semangat serta dukungan untuk mengerjakan skripsi hingga selesai. Serta Teman-teman seperjuangan yang telah memberikan banyak pengalaman dan bantuannya selama ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah Subahahu wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini. Semoga skripsi bermanfaat Aamiin ya abbal 'alamin

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Mei 2024
Penulis,

Sindi Ayu Putri
212020180

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	12
1. Landasan Teori	12
2. Penelitian Sebelumnya	39

B. Kerangka Pemikiran.....	42
C. Hipotesis	48

BAB III METODEDEOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	50
B. Lokasi Penelitian.....	51
C. Operasionalisasi Variabel	51
D. Populasi dan Sampel	52
E. Data yang Diperlukan	54
F. Metode Pengumpulan Data.....	54
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	56

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	63
B. Pembahasan Hasil Penelitian	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	93
B. Saran	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Hasil Realisasi dan Target Produksi PT. Arwana Citra Mulia	5
Tabel I.2 Kinerja karyawan PT. Arwana Citra Mulia	6
Tabel I.3 Pra Riset Motivasi Kerja PT. Arwana Citra Mulia	7
Tabel 1.4 Pra Riset Lingkungan Kerja PT. Arwana Citra Mulia	8
Tabel 1.5 Pra Riset Disiplin Kerja PT. Arwana Citra Mulia	9
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	51
Tabel III.2 Kerangka Sampel	53
Tabel IV.1 Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan	68
Tabel IV.2 Distribusi Jawaban Motivasi	71
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja	74
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Disiplin Kerja	76
Tabel IV.5 Uji Validitas	79
Tabel IV.6 Uji Reliabilitas	80
Tabel IV.7 Hasil Regresi Linier Berganda	81
Tabel IV.8 Hasil Uji F (Simultan)	82
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Parsial)	83
Tabel IV.10 Koefisien Determinasi	84

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	47
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	66
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	66
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	67

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioener
- Lampiran 3 : Tabulasi
- Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6 : Hasil Uji F, Uji t, dan Uji R, Koefisien Determinasi
- Lampiran 7 : Tabel R
- Lampiran 8 : Tabel F
- Lampiran 9 : Tabel t
- Lampiran 10 : Surat keterangan telah melakukan riset
- Lampiran 11 : Bukti pelunasan BPP
- Lampiran 12 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 13 : Plagiat Cheker
- Lampiran 14 : Sertifikat AIK
- Lampiran 15 : Sertifikat Aplikasi Komputer
- Lampiran 16 : Sertifikat Komputer dan Bisnis
- Lampiran 17 : Sertifikat SKPI Pelatihan Pengolahan Bisnis
- Lampiran 18 : Sertifikat SKPI Pelatihan Job Analysis
- Lampiran 19 : Sertifikat SKPI Safety Risk Mapping in Office Building
- Lampiran 20 : Sertifikat SKPI Pelatihan Sistem Manajemen Mutu
- Lampiran 21 : Sertifikat SKPI Pelatihan SPSS
- Lampiran 22 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Sindi Ayu Putri/212020180/2024/ Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arwana Citra Mulia Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arwana Citra Mulia Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir secara simultan dan parsial. Populasi berjumlah 323 karyawan sampel 77 karyawan yang diambil metode *Simple Random Sampling*. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, Uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil penelitian dari regresi linier berganda bahwa motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Arwana Citra Mulia Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pengaruh positif signifikan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arwana Citra Mulia Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir, secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 76,5%.

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

ABSTRACT

Sindi Ayu Putri/212020180/2024/ The Influence of Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Arowana Citra Mulia, North Indralaya, Ogan Ilir Regency

This research aims to determine the influence of motivation, work discipline and work environment on employee performance at PT. Arowana Citra Mulia Indralaya Utara Ogan Ilir Regency simultaneously and partially. The population was 323 employees, a sample of 77 employees was taken using the Simple Random Sampling method. The analysis technique uses multiple linear regression, F and t hypothesis testing and the coefficient of determination. The results of research from multiple linear regression show that motivation, work environment and work discipline have a positive effect on employee performance at PT. Arowana Citra Mulia, North Indralaya, Ogan Ilir Regency. The results of simultaneous hypothesis testing show that there is a significant positive influence of motivation, work environment and work discipline on employee performance at PT. Arwana Citra Mulia Indralaya Utara Ogan Ilir Regency, partially there is a significant influence of motivation on employee performance, there is a significant influence of the work environment on employee performance and there is a significant influence of work discipline on employee performance. The results of the coefficient of determination show that the variables of motivation, work environment and work discipline are able to contribute to the ups and downs of employee performance by 76.5%.

Keywords: Work Motivation, Work Environment and Work Discipline and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi, 2002 :44).

Suatu lembaga ataupun perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai (Klaas, Lapian, & Sendo, 2021). Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pekerjaan di masa lalu (Klaas, Lapian, & Sendo, 2021).

Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dikelola secara baik agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan terhadap perusahaan (Saleh, 2019). Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. (Saleh, 2019). Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki begitu canggihnya (Mangkunegara, 2017:1).

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik sebab keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan yang hendak dicapai (Saleh, 2019). Hubungan antara karyawan dengan kinerja tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya, karena karyawan merupakan seseorang yang bekerja untuk menghasilkan, sedangkan kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya (Saleh, 2019).

Menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya meliputi motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2017:323). Pemberian motivasi atau dorongan bisa berasal dari internal maupun eksternal, pemberian motivasi dari atasan kepada bawahan yang rutin dapat meningkatkan kinerja karyawan (Soejarminto & Hidayat (2023).

Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik, motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain, seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobinya (Wijodoh, 2015). Motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen di luar pekerjaan yang melekat dipekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status atau pun kompensasi. (Soleh, 2022).

Selain motivasi, lingkungan kerja juga menjadi point penting dimana Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan akibatnya mempengaruhi seseorang buat mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas saat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Anam, 2018). Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka pegawai akan terdorong untuk bekerja dengan baik (Soleh, 2022).

Menurut Kasmir (2019:189) disiplin kerja juga adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2016:193). Kedisiplinan ialah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mengikuti semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran ialah sikap seseorang yang secara ikhlas mengikuti semua peraturan

serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. (Hasibuan, 2017:193). Peningkatan disiplin kerja pada pegawai akan berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya.

PT. Arwana Citra Mulia, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri keramik, dengan biaya relatif rendah yang melayani pasar menengah ke bawah. Sejak mulai beroperasi pada tahun 1995, PT. Arwana Citra Mulia, tetap setia pada bisnis inti, berkembang sepenuhnya berdasarkan keahlian dalam menghasilkan produk-produk berkualitas tinggi dengan desain kreatif. Pada tahun 2011 merek ubin keramik baru dengan kualitas yang lebih baik, yaitu UNO diperkenalkan untuk menangkap segmen menengah-tinggi. Sehingga perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya agar kinerja yang dihasilkan kepada konsumen maksimal untuk menunjang kualitas produk yang menarik dan menguntungkan. Sehingga kinerja perlu mendapat perhatian untuk menghadapi persaingan di dunia bisnis.

Untuk melihat kinerja karyawan PT. Arwana Citra Mulia dapat dilihat dari data penjualan sebagai berikut.

Tabel I.1
Hasil Realisasi dan Target Produksi Ubin Keramik
PT. Arwana Citra Mulia

No	Tahun	Target Produksi	Realisasi	Persentase (%)
1	2018	8640 pak	8639 pak	99
2	2019	8640 pak	7032 pak	81
3	2020	8640 pak	6631 pak	76
4	2021	8640 pak	7892 pak	91
5	2022	8640 pak	7136 pak	82

Sumber Data: PT. Arwana Citra Mulia, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil produksi ubin keramik PT. Arwana Citra Mulia, mengalami turun dan target tidak tercapai. Berdasarkan observasi awal ditemukan permasalahan yang terjadi di PT. Arwana Citra Mulia, dimana dari hasil realisasi dan target ditemukan bahwa beberapa tahun produksi yang tidak mencapai target seperti tahun 2019 yang hanya mampu mencapai 81%, tahun 2020 yang hanya mampu mencapai 76% dan terakhir ditahun 2022 hanya mampu mencapai 82%.

Berikut tabel pernyataan kinerja karyawan setelah identifikasi masalah pra riset dan survey terhadap 30 orang responden, maka dapat di kemukakan permasalahannya sebagai berikut:

Tabel I.2
Kinerja karyawan PT. Arwana Citra Mulia

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total
1	Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kualitas yang ditetapkan	11	19	30
2	Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kuantitas yang ditetapkan	5	25	30
3	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan	10	20	30
4	Karyawan mampu menggunakan anggaran yang sudah ditetapkan	17	13	30
5	Pengawasan oleh atasan sudah dilakukan dengan baik	16	14	30
6	Hubungan antar karyawan sudah terjalin dengan baik	16	14	30

Sumber: Pra riset, 2023

Berdasarkan Tabel I.2 mengenai permasalahan yang ditemukan peneliti terhadap masing-masing indikator mengindikasikan bahwa masalah karyawan berasal dari kualitas kemampuan karyawan masih belum begitu baik terlihat

pada pernyataan yang ditemukan yaitu karyawan belum mencapai hasil kualitas yang diinginkan Perusahaan, selanjutnya target kuantitas yang telah diharapkan tidak mampu diselesaikan karyawan, pekerjaan yang dilakukan juga membutuhkan waktu yang lebih lama sehingga sering terjadi keterlambatan waktu penyelesaian. Hal ini dikarenakan karyawan ditargetkan harus memenuhi kebutuhan yang banyak setiap harinya oleh perusahaan sementara karyawan belum mampu memenuhi output yang diinginkan sehingga karyawan bekerja dengan terburu-buru mengakibatkan kualitasnya menjadi turun.

Tabel I.3
Pra Riset Motivasi Kerja PT. Arwana Citra Mulia

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total
1	Kebutuhan karyawan sudah terpenuhi dengan baik	12	18	30
2	Karyawan mampu mendesain pekerjaan dengan baik	12	17	30
3	Karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaannya	16	14	30
4	Karyawan merasa sudah diperlakukan dengan adil	10	20	30
5	Karyawan sudah mencapai harapan yang ditentukan	14	16	30
6	Karyawan mampu mencapai tujuan yang ditentukan	11	19	30

Sumber: Pra riset, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai permasalahan yang ditemukan peneliti terhadap masing-masing indikator mengindikasikan bahwa masalah karyawan berasal seperti kebutuhan karyawan dalam bekerja masih belum terpenuhi sepenuhnya sehingga mengurangi minat kerja, selanjutnya karyawan kurang memiliki kemampuan dalam mendesain pekerjaan seperti merencanakan pembuatan serta pengolahan bahan baku, kepuasan karyawan masih kurang juga

hal ini menimbulkan kurangnya juga motivasi dalam diri mereka, pemberlakuan keadilan pada karyawan terasa kurang seperti pemberian apresiasi atas hasil kerja hanya pada orang tertentu saja sehingga menyebabkan karyawan malas untuk bekerja sehingga sulit mencapai harapan yang diinginkan perusahaan dalam produktivitas akibat tujuan karyawan tersebut tidak bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan karyawan ingin pekerjaan yang mereka lakukan mendapatkan apresiasi karena memang mereka bekerja sungguh-sungguh, motivasi dari internal kurang sehingga menyebabkan turunnya kemauan karyawan dalam bekerja menyebabkan turunnya kinerja.

Tabel 1.4
Pra Riset Lingkungan Kerja PT. Arwana Citra Mulia

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total
1	Penerangan di tempat kerja sudah sesuai dengan yang di butuhkan	12	18	30
2	Sirkulasi udara yang dibuat sudah sesuai dengan prosedur ruangan	14	16	30
3	Keamanan pada karyawan sudah sesuai prosedur	13	17	30
4	Jam kerja yang diberikan pada karyawan sudah sesuai	14	16	30
5	Kebersihan di lingkungan kerja sudah membuat karyawan nyaman	12	18	30
6	Warna di dalam ruangan mengganggu penglihatan karyawan	14	16	30

Sumber : Pra riset, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 mengenai permasalahan yang ditemukan peneliti terhadap masing-masing indikator mengindikasikan bahwa masalah karyawan berasal seperti penerangan dalam ruangan, jika penerangan dalam ruangan tidak memadai dapat menyebabkan kurang konsentrasinya karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sirkulasi udara yang pengap membuat karyawan

merasa terganggu sehingga menghambat kerja, kemudian keamanan dalam lingkungan kerja kurang begitu baik dengan adanya kehilangan beberapa alat operasional perusahaan, selanjutnya jam kerja yang tidak teratur membuat karyawan kewalahan dalam bekerja karena kurangnya istirahat, serta kenyamanan kebersihan masih sering ditemui disini dengan adanya beberapa sisa pengolahan bahan baku yang tidak dibersihkan petugas lapangan dan kurangnya nuansa ruangan yang cerah membuat suasana ruangan terasa kurang nyaman karena bekerja dengan dinding yang kotor yang tidak pernah diberikan pewarnaan cat. Hal ini dikarenakan lingkungan yang kurang nyaman dan aman membuat suasana kerja semakin tidak kondusif, pekerjaan yang seharusnya dilakukan dengan penuh kesenangan malah menimbulkan kekecewaan bagi karyawan.

Tabel 1.5

Pra Riset Disiplin Kerja PT. Arwana Citra Mulia

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total
1	Karyawan memiliki tujuan dan kemampuan yang sudah sesuai dengan ketentuan	17	13	30
2	Pemimpin memberikan contoh yang baik untuk diteladani oleh karyawan	7	23	30
3	Karyawan mendapatkan balas jasa yang sesuai atas hasil kerja	16	14	30
4	Keadilan bagi setiap karyawan tanpa adanya unsur kedekatan	14	16	30
5	Adanya pengawasan yang melekat bagi semua karyawan	12	18	30
6	Sanksi hukum diberikan secara tepat kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran	9	21	30
7	Pimpinan tegas dalam menyikapi karyawan	10	20	30
8	Hubungan terjalin baik antar karyawan	12	18	30

Sumber : Pra riset 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 mengenai permasalahan yang ditemukan peneliti terhadap masing-masing indikator mengindikasikan bahwa masalah karyawan berasal seperti teladan pimpinan dimana pimpinan di PT ini kurang memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya sehingga dapat membuat karyawan tidak disiplin, sikap keadilan di perusahaan masih bersifat memilih-milih karyawan tertentu saja sehingga ada perlakuan khusus bagi mereka, pengawasan yang diberikan tidak begitu ketat dikarenakan pengawas sering meninggalkan posisi dengan alasan tertentu kemudian sanksi hukuman juga bersifat formalitas bagi beberapa karyawan melanggar yang di akibatkan pimpinan kurang tegas dalam menyikapi permasalahan karyawannya dan hubungan karyawan yang kurang harmonis membuat karyawan tidak saling mengingatkan akan kesalahan yang dilanggar sesama pekerja. Hal ini dikarenakan sifat pemimpin yang kurang tegas dalam mendidik karyawan sehingga mereka mengabaikan kedisiplinan serta karyawan yang terbiasa melanggar membuat kurangnya disiplin perusahaan ini.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arwana Citra Mulia Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arwana Citra Mulia Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Arwana Citra Mulia Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arwana Citra Mulia Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arwana Citra Mulia Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arwana Citra Mulia Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Arwana Citra Mulia Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arwana Citra Mulia Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arwana Citra Mulia Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Sebagai media pengembangan wawasan dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi PT. Arwana Citra Mulia Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Agustian, O. (2019). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPS Kota Makassar*. Jurnal Online. Vol.02.No.07. September 2019.
- Djazuli, A. Ridwa. F. (2021). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Indriyani. M. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol.04.No.01. Oktober 2021.
- Iqbal, H. (2018). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.
- Klaas, P. W., Lopian, J. S., & Sendow, G. (2021). Pengaruh Kepribadian, Penempatan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Persero Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Malayu, S.P.H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Delta Ilmu.
- Millah, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nadura Guano Industri. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo*, 26, 1-32.
- Pratiwi, A. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan. *E-Journal*. Vol.02.No.03.
- Rianto, T., & Lisnawati, E. (2021). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri (JX). *Jurnal Ekonomak*, 7(2), 59-68.
- Saleh, K. (2019). Analisis Pengaruh Pemahaman Tugas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar

- Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 4(2), 129-138.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setyawan, R. (2017). Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Niro Ceramic Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 91-112.
- Simanjuntak, P. J. (2019). *Manajemen dan Evoluasi kerja*. Edisi ke 3. Penerbit. Lembaga Penerbit FEUI.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22-32.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22-32.
- Soleh, M. E., Wahono, B., & Hatneny, A. I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Mitra Megah Bangunan Tulungagung). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(10).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sujarweni V.W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS* Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Tohardi, A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Baru.
- Triwanto, E., & Palupiningtyas, D. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan di PT Kanzu Permai Abadi Kabupaten Semarang. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(1), 20-36.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta : Penerbit Rajagrafindo Persad