

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SAYAP MAS NUSANTARA
(Studi Kasus pada Karyawan Bagian Giling dan *Packing* Sayap Mas Nusantara)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:
MUHAMMAD IRFAN ALI
(20612011034)

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2024**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SAYAP MAS NUSANTARA**
(Studi Kasus pada Karyawan Bagian Giling dan *Packing* Sayap Mas Nusantara)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:
MUHAMMAD IRFAN ALI
(20612011034)

**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

MALANG

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sayap Mas Nusantara (Studi Kasus Pada Bagian *Packing* Dan Giling CV Sayap Mas Nusantara)

Disusun oleh : MUHAMMAD IRFAN ALI

NIM : 20612011034

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan di depan tim penguji

Malang, 22 Mei 2024

Mengetahui dan menyetujui,

Kaprodi,



(Adita Nafisa, S.E., M.M)
NIDN. 0724068802

Pembimbing,



(Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M)
NIDN. 0721088801

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA : Muhammad Irfan Ali
 NIM : 20612011034
 HARI : Rabu
 TANGGAL : 12 Juni 2024
 JUDUL : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sayap Mas Nusantara

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI



Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
 NIDN. 0715069004



R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M
 NIDN. 0721087601



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
 NIDN. 0721088801

MENGESAHKAN,
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Islam Raden Rahmat Malang
 Dekan,



Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
 NIDN. 0713047901

HALAMAN PERNYATAAN ORSINILITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)).

Malang, 15 Mei 2024


MELEKAP TEMPEL
18011809

Muhammad Irfan Ali

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT. Atas limpahan rahmat dan karunia-Nya akhirnya, karena penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sayap Mas Nusantara (Studi Kasus Pada Bagian *Packing* Dan Giling CV Sayap Mas Nusantara)**” dengan lancar.

Tujuan penulis skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat wajib yang harus ditempuh oleh mahasiswa dalam Program Studi Manajemen untuk memperoleh persetujuan hasil penelitian skripsi dalam mendapatkan gelar sarjana.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini banyak mengalami kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak serta adanya usaha. Maka penulis dapat menyelesaikannya. Oleh karena itu penulis menyampaikan banyak penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si.
2. Bapak M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
3. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
4. Ibu Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M sebagai pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran dan masukan sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Segenap Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu dan motivasinya selama perkuliahan.
6. Bapak ayah dan ibu selaku orang tua saya tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang dan dukungan baik moril maupun material.
7. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang angkatan 2020 terima kasih atas dan kegembiraannya selama kuliah dan seluruh teman-teman yang lain yang turut membantu dalam menyelesaikan skripsi
8. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu

persatu. Semoga amal baik mereka mendapatkan balasan yang paling baik oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi bertambahnya pengetahuan penulis. Akhirnya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya.

Malang, 15 Mei 2024

Muhammad Irfan Ali



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dalam penyusunan penulisan skripsi ini penulis penulis banyak memperoleh bimbingan, semangat dan bantuan material dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepantasnya pada kesempatan ini penulis akan menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua saya, ayah dan ibu yang telah senantiasa memberikan kasih sayang, nasihat, motivasi dan dukungan semangat serta doa tak pernah berhenti kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Semoga beliau selalu bangga kepada penulis.
2. Kepada guru-guru saya dalam bidang agama, TK, MI, MTs, MA dan Universitas serta guru yang telah memberikan ilmu 1 huruf sekalipun yang telah memberikan ilmu sehingga dapat terselesaikan skripsi ini, karena tanpa mereka saya tidak akan mengerti apa-apa . semoga ilmu yang mereka berikan bisa bermanfaat dunia akhirat. Semoga beliau semua dipermudah dalam segala urusan dunia dan akhirat.
3. Kepada teman-teman baik teman kampus atau di luar kampus yang telah membantu, mendukung, memotivasi, menasihati dan memberi semangat kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini,
4. Teruntuk seseorang yang belum bisa dituliskan Namanya dengan jelas di sini, namun sudah jelas di *Lauhul Mahfudz* untuk penulis. Terima kasih sudah menjadi sumber motivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu upaya dalam memantaskan diri. Karena penulis percaya bahwa sesuatu yang ditakdirkan menjadi milik kita akan menuju kepada kita bagaimanapun caranya.
5. Kepada saya pribadi terima kasih yang sebesar-besarnya telah menyempatkan waktu ditengah-tengah kesibukan dan keadaan yang bisa dibilang tidak memungkinkan terselesaikannya skripsi ditahun ini .

ABSTRAK

Ali, Muhammad Irfan. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian *packing* dan giling CV Sayap Mas Nusantara (Pembimbing: Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel data penelitian ini 971 responden CV Sayap Mas Nusantara. menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian *paking* dan giling. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dan teknik analisis data dengan Uji Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Aplikasi SPSS dengan sampel sebanyak 71 responden menggunakan metode determinasi dimensi. Hasil penelitian ini adalah 1). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2). Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3). Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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



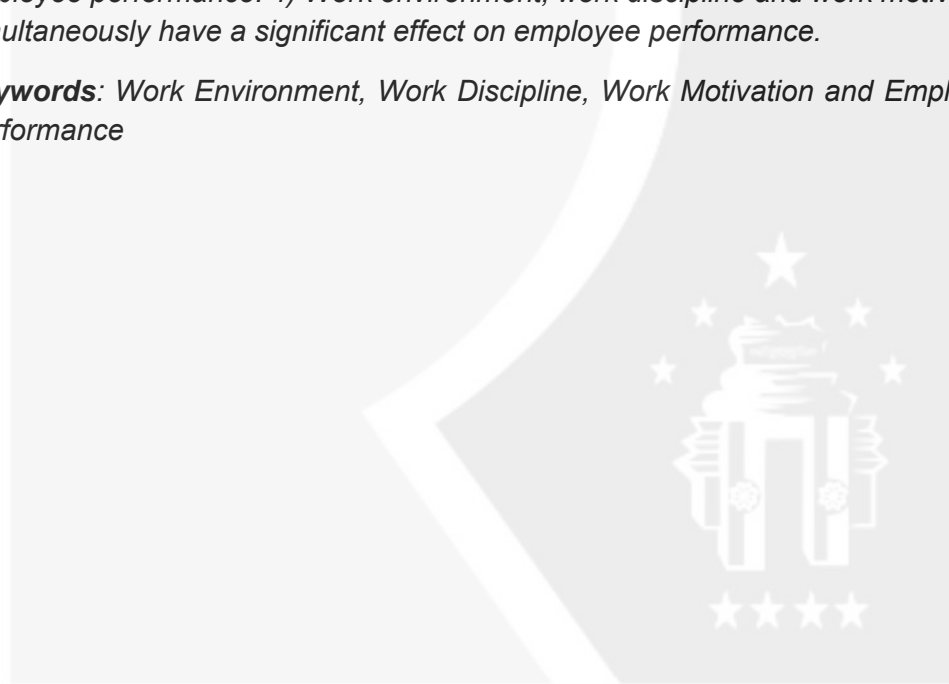
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Ali, Muhammad Irfan. 2024. *The Effect of Work Environment, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance in the packing and milling section of CV Sayap Mas Nusanatara* (Supervisor: Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M)

This study aims to determine and analyze the effect of work environment (X1), work discipline (X2) and work motivation (X3) on employee performance. The data sampling technique of this study was 971 respondents of CV Sayap Mas Nusanatara. distributing questionnaires to employees of the packing and milling section. The type of research used is quantitative research and data analysis techniques with Multiple Linear Regression Tests, Classical Assumption Tests and SPSS Applications with a sample of 71 respondents using the dimensional determination method. The results of this study are 1). The work environment has a significant effect on employee performance. 2). Work discipline has no significant effect on employee performance. 3). Work motivation has no significant effect on employee performance. 4) Work environment, work discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance.

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



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORSINILITAS.....	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat penelitian	7
 BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	 8
2.1 Kajian Empiris	8
2.2 Kajian Teoritis.....	14
2.2.1 Lingkungan kerja	14
2.2.2 Disiplin Kerja.....	17
2.2.3 Motivasi kerja.....	21
2.2.4 Kinerja Karyawan.....	26
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	28
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.3.4 Pengaruh Lingkungan kerja, disiplin kerja, dn motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.....	30
2.4 Kerangka Penelitian	31
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 32
3.1 Rancangan Penelitian	32
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	32
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya	32
3.3.1 Varibel Penelitian	32
3.3.2 Definisi Variabel Dan Indikator Varabel Penelitian.....	33
3.4 Sumber Data	41
3.5 Populasi dan Sampel	39

3.6 Metode Pengumpulan Data	41
3.7 Teknis Analisis Data	43
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	43
3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	43
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	44
3.7.4 Uji Koefisien Determinasi	46
3.7.5 Uji Hipotesis.....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Profil Perusahaan	51
4.1.2 Karakteristik Responden.....	51
4.1.3 Distribusi Jawaban Responden.....	54
4.2 Analisis Data	59
4.2.1 Uji Analisis Deskriptif.....	59
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	60
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	63
4.2.4 Uji Hipotesis.....	67
4.3 Pembahasan	71
4.3.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Sayap Mas Nusantara.....	72
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Sayap Mas Nusantara.....	73
4.3.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Sayap Mas Nusantara.....	74
4.3.4 Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Sayap Mas Nusantara	75
BAB V PENUTUP	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	76
5.2.1 Bagi karyawan bagain packing dan gling CV Sayap Mas Nusantara.....	76
5.2.2 Bagi peneliti selanjutnya	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	81

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Halaman
Tabel 1.	Penelitian Terdahulu	12
Tabel 2.	Skala Likert	41
Tabel 3.	Jenis kelamin	52
Tabel 4.	Usia Responden	53
Tabel 5.	Pendidikan Responden	53
Tabel 6.	Data Kuesioner Lingkungan Kerja	55
Tabel 7.	Data Kuesioner Disiplin Kerja	56
Tabel 8.	Data Kuesioner Motivasi Kerja	57
Tabel 9.	Data Kuesioner Responden.....	58
Tabel 10.	Uji Analisis Deskriptif	59
Tabel 11.	Uji Validitas	61
Tabel 12.	Uji Reliabilitas	62
Tabel 13.	Uji Normalitas	63
Tabel 14.	Uji Multikolinieritas.....	65
Tabel 15.	Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 16.	Uji Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel 17.	Uji t (Parsial).....	69
Tabel 18.	Uji F (Simultan).....	70
Tabel 19.	Uji Koefisien determinasi	71

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Halaman
Gambar 1. Kerangka Penelitian		31
Gambar 2 Grafik Uji Normalitas		64



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Keterangan	Halaman
	Lampiran 1: Kuesioner Penelitian	82
	Lampiran 2: Hasil Uji Validitas.....	84
	Lampiran 3: Hasil Uji Reliabilitas.....	91
	Lampiran 5: Daftar Riwayat Hidup	92



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki kontribusi yang tinggi baik secara individu maupun kelompok dan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang wajib dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Miskiani & Bagia (2020) bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan dari sebuah organisasi tidak akan tercapai. Di samping itu berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi semakin meningkat, maka perlu pelaku-pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun bidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai ke depannya.

Kinerja 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 Moeheriono (2012) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan. Kekayaan utama suatu perusahaan terletak pada partisipasi aktif para pegawai, karena tanpa mereka, aktivitas perusahaan tidak dapat terlaksana. Peran karyawan melibatkan penyusunan rencana, pengembangan sistem, proses bisnis, dan penetapan tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak selalu diukur seberapa besar uang yang dimiliki perusahaan akan tetapi ada hal lain yang lebih penting dari pada hal itu yaitu sumber daya manusia atau kinerja karyawan yang berada di dalam perusahaan. Pentingnya partisipasi aktif

karyawan dalam semua aspek kehidupan organisasi menekankan bahwa keberhasilan perusahaan bukanlah hanya tanggung jawab manajemen, tetapi merupakan hasil dari kerja sama tim dan kontribusi setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, mengelola kinerja karyawan dengan memahami dan memperhatikan faktor-faktor kinerja. Menurut Miskiani & Bagia (2020) keberhasilan organisasi dalam mengelola SDM dapat diukur melalui kinerja karyawannya. Kinerja karyawan diduga dipengaruhi dengan adanya lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Menurut Siagian dalam Nugrahaningsih (2017) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai (Asfar & Anggraeni, 2020). Menurut Panjaitan (2017) pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari lingkungan kerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perusahaan. Adapun menurut Sunyoto (2012) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pentingnya pengelolaan lingkungan kerja agar mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran pegawai untuk menjalani kewajiban dengan mengoptimalkan kemampuan kompetensi terhadap pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya. Menurut Asfar & Anggraeni (2020) Disiplin kerja pada karyawan berperan penting sebagai motivator untuk memastikan bahwa setiap tugas yang diemban dapat diselesaikan secara efisien. Menurut Afandi (2018) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memainkan peran krusial dalam kesuksesan dan kinerja optimal suatu organisasi. Dengan kedisiplinan yang baik, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, menjaga kualitas pekerjaan, mengurangi konflik, dan mendukung kesejahteraan karyawan. Selain itu, disiplin kerja membangun budaya organisasi yang positif, meningkatkan reputasi perusahaan, dan mengurangi tingkat absensi serta keterlambatan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola karyawan agar mempertahankan kedisiplinan dalam perusahaan demi mencapai tujuan bersama.

Motivasi merupakan elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia, terutama bagi atasan yang memiliki tanggung jawab memimpin dan mengelola tim atau bawahan. Menurut Soetrino (2011) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Mujiatun (2015) motivasi salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia yang disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat

seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Pemahaman ini juga memungkinkan atasan untuk merancang strategi komunikasi dan insentif yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Sebagai konsekuensinya, atasan memiliki alat yang kuat untuk memimpin dan mengelola tim dengan efektif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Motivasi bukan hanya tentang memberikan insentif, tetapi juga tentang menciptakan iklim di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Berdasarkan pra survei peneliti pada CV Sayap Mas Nusantara, terungkap bahwa lingkungan kerja di perusahaan ini masih menghadapi beberapa kendala, terutama dalam hal kondisi suhu yang panas di dalam ruangan produksi karena kurangnya ventilasi udara. Selain itu, adanya bahan-bahan yang tidak sesuai ukuran juga menjadi masalah serius, yang mana memaksa karyawan untuk melakukan pemotongan bahan sebelum proses produksi.

Dampak dari kondisi ini suhu ruangan produksi sangat terasa pada produktivitas karyawan, dengan menurunnya konsentrasi dan fokus, serta penurunan kualitas pekerjaan. Tidak hanya itu, tetapi juga berdampak pada kesehatan para karyawan, menyebabkan dehidrasi, kelelahan, dan pusing. Kekhawatiran muncul ketika perusahaan tidak mengambil langkah preventif untuk mengatasi masalah suhu di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat merugikan kesejahteraan, produktivitas, dan kesehatan karyawan secara menyeluruh. Oleh karena itu, sangat mendesak untuk segera mengambil tindakan proaktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan

aman bagi seluruh karyawan. Upaya perbaikan pada ventilasi udara dan penanganan bahan-bahan yang tidak sesuai ukuran dapat menjadi langkah awal yang signifikan untuk meningkatkan kondisi kerja dan memastikan kesejahteraan serta produktivitas karyawan

Selain masalah lingkungan kerja, aspek kedisiplinan juga menjadi tantangan serius di perusahaan tersebut. Pimpinan kurang memberikan perhatian pada karyawan, tidak menyampaikan arahan atau komunikasi yang jelas mengenai pentingnya kedisiplinan, dan masih menggunakan sistem absensi manual, menyebabkan sejumlah karyawan masuk tidak sesuai dengan jam kerja yang ditentukan, karena para karyawan berpatokan pada kehadiran tidak pada jam kehadiran. Ketidak perhatian pimpinan terhadap ketersediaan bahan produksi juga menjadi isu kritis. Hal ini menyebabkan karyawan harus menunggu, menciptakan ke tidak efisien dalam proses produksi. Lebih lanjut, kurangnya pengawasan terhadap alokasi jatah karyawan menimbulkan kecurangan antar sesama karyawan, di mana karyawan yang terlambat datang dapat mengambil jatah karyawan lain tanpa penanganan serius dari pihak pimpinan. Dalam konteks ini, kekurangan dalam memastikan kedisiplinan dan ketertiban di tempat kerja menciptakan dampak negatif pada produktivitas dan kerja sama antar karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan tindakan proaktif dari pimpinan perusahaan untuk memberikan arahan yang jelas, meningkatkan sistem absensi, serta mengawasi ketersediaan bahan produksi guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur, efisien, dan adil bagi seluruh karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh di CV Sayap Mas Nusantara bagian packing dan giling yang dipilih sebagai objek penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus

Bagian Packing dan Giling pada CV Sayap Mas Nusantara)." Penelitian ini dilatarbelakangi oleh berbagai kendala yang dihadapi oleh perusahaan, khususnya terkait dengan kondisi suhu panas di dalam ruangan produksi yang disebabkan oleh kurangnya ventilasi udara. Selain itu, masalah bahan baku yang tidak sesuai ukuran dan aspek kedisiplinan karyawan juga menjadi perhatian utama.

Peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian ini karena melihat bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan aman merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya perbaikan pada ventilasi udara dan penanganan bahan baku yang tidak sesuai ukuran diharapkan dapat memberikan dampak positif yang signifikan.

Selain itu, aspek kedisiplinan dan motivasi kerja juga menjadi fokus penelitian ini karena disiplin dan motivasi yang baik adalah faktor penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Dengan memperbaiki sistem absensi, memberikan arahan yang jelas, dan meningkatkan pengawasan terhadap ketersediaan bahan produksi, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur, efisien, dan adil bagi seluruh karyawan. Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis yang lebih baik.

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Sayap Mas Nusantara ?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Sayap Mas Nusantara ?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Sayap Mas Nusantara ?
4. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Sayap Mas Nusantara ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Sayap Mas Nusantara.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Sayap Mas Nusantara
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Sayap Mas Nusantara
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Sayap Mas Nusantara ?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Sayap Mas Nusantara.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Sayap Mas Nusantara
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Sayap Mas Nusantara
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Sayap Mas Nusantara ?