

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. INDONESIA FIREBOARD
INDUSTRY BAYUNG LENCIR
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana**



Diajukan oleh :

FARIDSCHO PARSAORAN

NPM : 1801110172

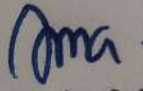
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

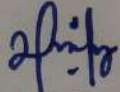
2022

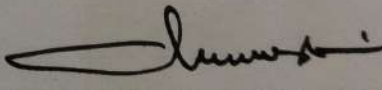
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : FARIDSCHO PARSAORAN
Nomor Pokok/NPM : 1801110172
Jurusan/Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Fireboard Industry.

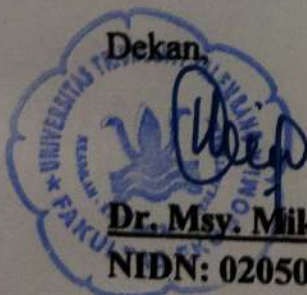
Penguji Skripsi :

Tanggal 08 April 2022 Ketua Penguji :  : Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si
NIDN: 0201018001

Tanggal 08 April 2022 Penguji I :  : Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M
NIDN : 0214038501

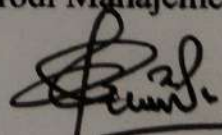
Tanggal 08 April 2022 Penguji II :  : Yunidar Erlina, S.E., M.Si
NIDN : 0230066302

Mengesahkan:



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si. Ak.CA.CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen


Mariyam/Zanariah, S.E., M.M
NIDN. 0222096301



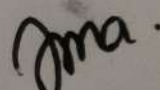
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : FARIDSCHO PARSAORAN
Nomor Pokok/NPM : 1801110172
Jurusan/Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Fireboard Industry.

Pembimbing Skripsi :

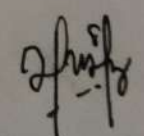
Tanggal 21-03-2022

Pembimbing I


: Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si
NIDN: 0201018001

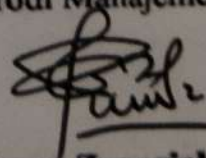
Tanggal 07-03-2022

Pembimbing II


: Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M
NIDN: 0214038501

Mengetahui,

Ka. Prodi Manajemen


: Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN. 0222096301



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN: 0205026401

97 / PS / DFE / 22

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Faridscho Parsaoran

Nomor Pokok/NPM : 180111072

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang Maret 2022



Faridscho Parsaoran

MOTTO :

“Kebanyakan KEGAGALAN berasal dari takut GAGAL”

(Faridscho Parsaoran)

Kupersembahkan untuk :

- **Kedua orang tua ku tercinta**
- **Kakak dan Adik ku tersayang**
- **Para pendidik yang kuhormati**
- **Teman - teman terbaik ku**
- **Almamater ku**

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat nikmat, karunia, dan kesempatan-Nya Peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Fireboard Industry”** dengan tepat waktu. Adapun penelitian serta penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Program S1 di Universitas Tridianti Palembang.

Peneliti menyadari keterbatasan dari segi ilmu pengetahuan, litelature dan pengalaman sehingga penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan peneliti menyadari pula tanpa bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak tidak mungkin skripsi ini dapat diselesaikan. Dengan selesainya skripsi ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang
2. Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
3. Dr. M. Ima Andriyani, SE.M.Si. selaku Pembimbing I yang telah memberikan ilmu dan bantuan kepada Peneliti selama proses penulisan skripsi ini
4. Sari Sakarina, S.E., M.M. selaku Pembimbing II yang telah memberikan ilmu dan bantuan kepada Peneliti selama proses penulisan skripsi ini
5. Hj, Noviarni, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan dorongan dan bimbingan selama masa perkuliahan
6. Bapak Pimpinan beserta seluruh Staf Pegawai di Kantor PT. Indonesia Fireboard Industry yang telah banyak membantu dalam memberikan data dan informasi yang dibutuhkan Peneliti

7. Papa dan Mama, Saudaraku serta seluruh keluargaku yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, semangat, bantuan moril dan materil serta doa yang tak pernah berhenti untuk keberhasilanku
8. Teman–temanku yang telah memberikan semangat selama menyelesaikan skripsi ini

Akhir kata saya berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kekeliruan, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna perbaikan di masa yang akan datang.

Palembang, 2022
Peneliti,

Faridscho Parsaoran

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Motivasi Kerja.....	10
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	10
2.1.3 Indikator Motivasi Kerja	13
2.2 Disiplin Kerja.....	14
2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	16
2.2.2 Indikator Disiplin Kerja	19
2.3 Lingkungan Kerja	19
2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	20
2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	24
2.4 Kinerja.....	25
2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	26
2.4.2 Indikator Kinerja	27
2.5 Keterkaitan Antar Variabel	28
2.5.1 Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja.....	28
2.5.2 Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja.....	28

2.5.3	Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja.....	29
2.5.4	Hubungan antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerjadengan Kinerja.....	29
2.6	Penelitian Terdahulu yang Relevan	30
2.7	Kerangka Berpikir.....	33
2.8	Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.1.1	Tempat Penelitian	35
3.1.2	Waktu Penelitian	35
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.2.1	Sumber Data.....	36
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	38
3.3.1	Populasi Penelitian.....	38
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling	38
3.4	Rancangan Penelitian	39
3.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
3.5.1	Variabel Penelitian	40
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	41
3.6	Uji Instrumen Penelitian	43
3.6.1	Uji Instrumen	44
3.6.2	Uji Validitas	44
3.6.3	Uji Reliabilitas	45
3.7	Teknik Analisis Data.....	46
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	46
3.7.2	Regresi Linear Berganda.....	48
3.7.3	Koefisien Korelasi Berganda	48
3.7.4	Analisis Koefisien Determinasi	49
3.8	Uji Hipotesis Statistik	50
3.8.1	Uji secara signifikan digunakan uji F	50
3.8.2	Uji secara signifikan digunakan uji t.....	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	52
4.1.1	Sejarah Perusahaan	52

4.1.2	Visi dan Misi	52
4.1.3	Struktur Organisasi	52
4.2	Pembahasan.....	54
4.2.1	Karakteristik Responden	54
4.2.2	Teknis Analisis Data.....	56
4.2.2.1	Uji Validitas.....	56
4.2.2.2	Uji Reliabilitas.....	60
4.2.2.3	Uji Asumsi Klasikx.....	63
4.3	Teknik Analisis Data.....	67
4.3.1	Analisis Linear Berganda.....	67
4.3.2	Analisis Koefisien Determinasi	68
4.4	Uji Hipotesis	69
4.4.1	Hasil Uji F.....	69
4.4.2	Hasil Uji t	70
4.5	Pembahasan.....	71
BAB V KESIMPULAN, SARAN, DAN IMPLIKASI		
5.1	Kesimpulan	74
5.2	Saran	75
5.3	Implikasi	76
DAFTAR PUSTAKA		77
LAMPIRAN... ..		79

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tingkat Absensi.	61
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu yang relevan	31
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	35
Tabel 3.2 Definisi Operasional, Dimensi dan Indikator Penelitian.....	41
Tabel 3.3 Skala Likert	44
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi (R)	49
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 4.3 Responden Jenis Kelamin	56
Tabel 4.4 Uji Validitas Motivasi Kerja	56
Tabel 4.5 Uji Validitas Disiplin Kerja	58
Tabel 4.6 Uji Validitas Lingkungan Kerja	59
Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	62
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	62
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja	62
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.12 Uji Normalitas	64
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas.....	65
Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas	66
Tabel 4.15 Analisis Linear Berganda.....	67
Tabel 4.16 Analisis Determinasi	68
Tabel 4.17 Uji F	69
Tabel 4.18 Uji t	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hirarki Maslow.....	12
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir.....	33

ABSTRAK

Faridscho Parsaoran. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Fireboard Industry. (Dibawah bimbingan Ibu Ima Andriyani, S.E., M.Si dan Ibu Sari Sakarina, S.E., M.M)

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Fireboard Industry. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa : hasil uji simultan (uji F) diperoleh F hitung dengan tingkat signifikan adalah H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga disimpulkan terdapat adanya pengaruh yang signifikan secara simultan dari motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel hasil uji parsial (uji t) dapat dijelaskan:

a) Variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). b) Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). c) lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

RIWAYAT HIDUP

Faridscho Parsaoran, dilahirkan di Palembang pada tanggal 18 April 1999 dari Ayah Ridwan Sidabutar dan Ibu Suparti anak ke 2 dari 3 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Xaverius 9 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2014 di SMP Xaverius 7 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2017 di SMK Negeri Sumsel. Pada tahun 2018 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Aziz, 2016).

Seiring dengan perubahan globalisasi dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena ketidak mampuannya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam perusahaan tersebut, padahal seperti yang kita semua ketahui bahwa manusia merupakan faktor yang paling penting dalam berhasil tidaknya sebuah perusahaan mencapai tujuan (Muhammad et al, 2016). Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yaitu kinerja karyawannya. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan agar tercapainya suatu tujuan perusahaan guna mendorong kemajuan perusahaan dan kemampuan bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu cara-cara untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan paling serius yang harus dihadapi oleh manajemen (Aulia Nelizulfa, 2018).

No.	Keterangan	2017		2018		2019		2020		2021	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Terlambat Masuk	76	1.03	45	0.42	160	1.53	92	0.9	227	2.71
2	Alpa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Izin	103	1.40	111	1.03	46	0.44	16	0.16	12	0.14
4	Sakit	254	3.45	133	1.23	187	1.79	87	0.86	53	0.63
Jumlah Karyawan (JK)		33		44		43		41		41	
Hari Kerja Efektif (HKE)		223		246		243		248		204	
JK x HKE		7359		10824		10449		10168		8364	

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa untuk tahun 2011 karyawan yang terlambat sebanyak 76 (0,61 %), karyawan alpa nihil dikarenakan karyawan lebih memilih izin dari pada alpa, karyawan yang izin sebanyak 103 (1,40 %), karyawan yang sakit sebanyak 254 (3,45 %). Tahun 2012 karyawan yang terlambat sebanyak 45 (0,42 %), karyawan alpa nihil, karyawan yang izin sebanyak 111 (1,03 %), karyawan yang sakit sebanyak 133 (1,23 %). Tahun 2013 karyawan yang terlambat sebanyak 160 (1,53 %), karyawan alpa nihil, karyawan yang izin sebanyak 46 (0,44 %), karyawan yang sakit sebanyak 187 (1,79 %). Tahun 2014 karyawan yang terlambat sebanyak 92 (0,9 %), karyawan alpa nihil, karyawan yang izin sebanyak 16 (0,16 %), karyawan yang sakit sebanyak 87 (0,86 %). Tahun 2015 karyawan yang terlambat sebanyak 227 (2,71 %), karyawan alpa nihil, karyawan yang izin sebanyak 12 (0,14 %), karyawan yang sakit sebanyak 53 (0,63 %).

Dari data tersebut tergambar tingkat kedisiplinan karyawan berdasarkan hari kerja efektif dan jumlah karyawan sebagai salah satu instrumen pelaksanaan disiplin termasuk dalam kategori kurang disiplin. Masih banyaknya karyawan yang mempunyai disiplin yang rendah dan kurangnya kesadaran akan tanggung jawabnya, sehingga sulit untuk mengkoordinir tujuan yang

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau output yang dihasilkan oleh individu yang bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan. Menurut Rivai (2005:309) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Aulia Nelizulfa, 2018).

Perlu adanya suatu perhatian yang mendalam untuk setiap perusahaan yang bergerak di bidang produk atau pun jasa yang mempunyai tujuan untuk tetap hidup dan berkembang maupun bersaing, dan pastinya ingin meningkatkan keuntungan atau laba operasional perusahaan. Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya dengan meningkatkan motivasi, disiplin yang tinggi bagi setiap karyawan dan memiliki lingkungan kerja yang tenang dan nyaman, sehingga posisi atau kedudukan perusahaan di pasar dapat ditingkatkan atau dipertahankan (Bobby, 2020).

Banyak cara yang ditempuh oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memberikan motivasi pada diri karyawan, menanamkan jiwa disiplin kerja pada setiap karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pemberian kompensasi yang layak dan sesuai. Maka faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi, disiplin, dan kerja, lingkungan kerja.

Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi, secara umum motivasi merupakan suatu tujuan atau pendorong dengan tujuan menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Djamarah (2002) mendefinisikan motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dan aktivitasnya, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat ia lakukan untuk mencapainya (Booby, 2020).

Pentingnya motivasi karyawan tidak hanya cukup disoroti dalam konteks organisasional. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif, lebih efisien, dan lebih bersemangat untuk lebih bekerja menuju tujuan organisasi daripada karyawan yang memiliki pengalaman motivasi dengan tingkat yang rendah. Semakin tinggi motivasi karyawan merupakan keuntungan kompetitif bagi sebuah perusahaan karena kinerja mereka mengarahkan sebuah organisasi ke arah pencapaian tujuan yang lebih baik (Prabu dan Wijayanti, 2016).

Selain motivasi, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Kedisiplinan yang dimiliki, baik manajemen/pimpinan maupun karyawan perusahaan sejak berdiri hingga sekarang dapat mewujudkan keunggulan perusahaan dalam kompetitif pada era globalisasi dewasa ini. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan

karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang kondusif bagi para karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Saputro dan Soedjono, 2014).

PT. Indonesia Fireboard Industry merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan kayu seluas 50Ha yang berada di Desa Mendis Jaya, Kec. Bayung Lencir. Kabupaten Musi Banyu Asin, Provinsi Sumatera Selatan. Mengenai permasalahan yang sering terjadi di dalam perusahaan masih banyak karyawan yang *indispliner*, dan juga masih banyak karyawan-karyawan yang bekerja tidak mencapai batas waktu yg ditetapkan.

Berdasarkan hasil surevi yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan PT. Indonesia Fireboard Industry terdapat beberapa fenomena-fenomena permasalahan yang berhubungan dengan tindakan *indisiplinier* yang

menunjukkan masih kurangnya karyawan melaksanakan prinsip kinerja pada perusahaan.

Rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh masalah motivasi di dalam suatu perusahaan Cemal, (2012). Alexandra, (2009) menyatakan dalam penelitiannya motivasi adalah suatu dorongan yang mampu menciptakan suasana sehat dan diharapkan mampu menimbulkan semangat dan disiplin kerja yang tinggi pada semua pekerja. Fenomena-fenomena permasalahan yang berhubungan dengan motivasi pada PT. Indonesia Fireboard Industry seperti, motivasi kerja karyawan tidak begitu tinggi, sehingga dalam mengerjakan tugas karyawan tidak mampu menyelesaikannya dengan tepat waktu. Karyawan diharapkan mampu bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang optimal.

Indikator lain yang perlu dipertimbangkan adalah kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus ikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Rahmat, 2006).

Kedisiplinan yang bermasalah saat ini, terlihat dengan menurunnya rasa patuh karyawan terhadap tata-tertib perusahaan, menurunnya tingkat kehadiran karyawan, karyawan sering terlambat masuk kantor dan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap perintah atasan.

Pihak manajemen sedapat mungkin memperhatikan lingkungan kerja tempat bekerja, karena dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, ruang gerak, keamanan dan kebisingan Nitisemito, (2008). Obasan, (2012) menyatakan menciptakan kenyamanan kerja, kondisi lingkungan perusahaan perlu mendapatkan perhatian baik dari pimpinan maupun karyawannya sendiri.. Lingkungan saat ini pada PT. Indonesia Fireboard Industry, seperti masih kurangnya perlengkapan inventaris kantor yang mendukung pekerjaan, sirkulasi udara di tempat kerja kurang baik, seperti temperatur udara tidak stabil karena minimnya jumlah ventilasi, sehingga karyawan tidak dapat konsentrasi bekerja.

Kurangnya kinerja karyawan juga disebabkan karena tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan cukup banyak, sehingga waktu untuk memberikan dukungan ataupun dorongan kepada rekan kerja hampir tidak ada (Necdet dan Halil, 2012).

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ulang dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Indonesia Fireboard Industry”**.

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, maka timbul beberapa pokok permasalahan yang mendasari mengapa penelitian ini dilakukan. Pokok permasalahan yang akan diteliti ini dirumuskan dalam bentuk rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Fireboard Industry?

2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Fireboard Industry?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Fireboard Industry?
4. Apakah ada pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Fireboard Industry?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian adalah untuk mendapatkan suatu rumusan hasil dari suatu penelitian melalui proses mencari, mengembangkan, serta menguji suatu pengetahuan. Adapun tujuan dan kegunaan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Fireboard Industry.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Fireboard Industry
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Fireboard Industry
4. Mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Fireboard Industry

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis dan praktis. Adapun manfaat penelitian ini diantaranya :

1.4.1. Teoritis

Bagi perusahaan, diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja. Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai motivasi, disiplin, lingkungan kerja.

1.4.2. Praktis

Bagi peneliti, diharapkan menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Bagi pihak luar, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas Erjati. 2017. Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Jakarta. Elex Media Komputindo Alfabeta.
- Aziz, M. A. (2016). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(1).
- DENI WAHYUDI PURBA, B. O. B. B. Y. (2020). *PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA PT. DIGITAL NETWORK VENTURE INDONESIA* SKRIPSI (Doctoral dissertation, STIE MALANGKUCECWARA).
- Djamarah. ((2002)). Psikologi Belajar. Jakarta: Rineka Cipta. Hasan, A. (2013). Marketing. Yogyakarta: Media
- Hasibuan, M. S. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara .
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta, 2016.
- Mangkunegara, A. A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nelizulfa, A. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Jamu Air Mancur Karanganyar)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)
- Nitisemito, A. S. 2011. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Cetakan Keempat Belas. Ghalia. Jakarta.

- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 104-117.Pressindo.
- Ramadhan, K. A. *Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Finnet Indonesia)* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Prakti*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins S, P. (2006). *Perilaku Organsasi*. Edisi ke 10. Klaten: Intan Sejati.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2001)
- Sastrohadiwiryo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , cetakan kedua. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Silalahi, U. (2013). *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sondang P. Siagian.2002. *Kiat Peningkatan Produktifitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.