

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK
ROKOK REJEKI BAROKAH PRIMA KABUPATEN BLITAR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Tegar Imannur Hakim

NPM. 22101081213



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG**

2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Rejeki Barokah Prima Kabupaten Blitar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi dan pengemasan (*packing*) yang berjumlah 51 orang, dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

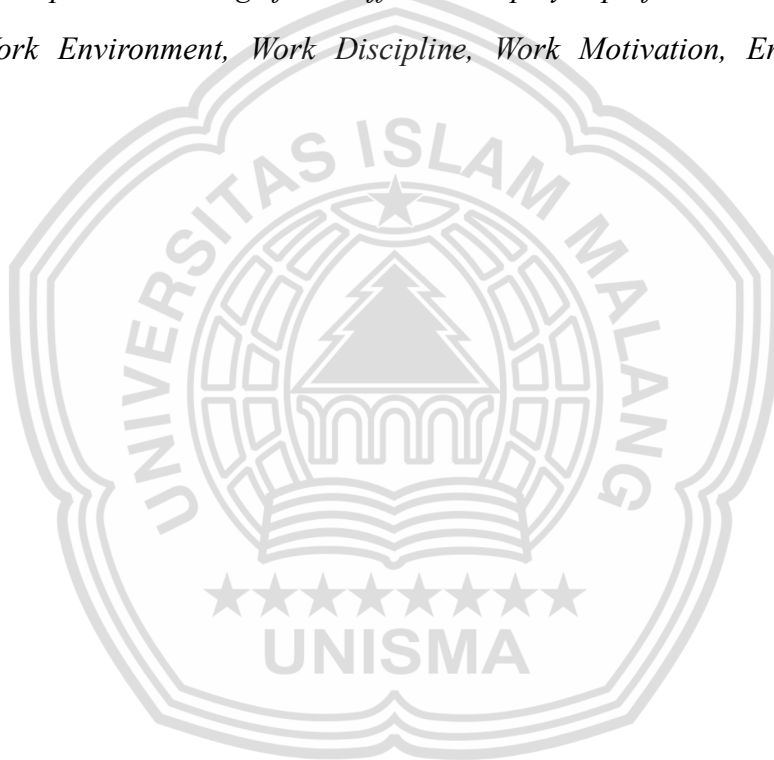
Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work environment, work discipline, and work motivation on employee performance at Rejeki Barokah Prima Cigarette Factory, Blitar Regency. This research employs a quantitative approach with an explanatory research design. The population of this study consists of all employees in the production and packing sections totaling 51 employees, using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. The results show that simultaneously, work environment, work discipline, and work motivation have a significant effect on employee performance. However, partially, the work environment does not have a significant effect on employee performance, while work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance.

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



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pabrik rokok Rejeki Barokah Prima merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan dan produksi tembakau. Sebagai salah satu perusahaan yang cukup dikenal di Kabupaten Blitar, keberhasilan operasionalnya sangat ditentukan oleh kualitas serta kuantitas hasil produksi yang dihasilkan. Sebagai pabrik yang baru mulai berkembang, perusahaan ini berupaya memperkuat posisinya di tengah persaingan industri tembakau dengan terus meningkatkan kapasitas produksi, memperluas jaringan pemasaran, serta menjaga mutu hasil olahan agar sesuai dengan kebutuhan konsumen. Selain itu, keberadaan perusahaan juga memberikan kontribusi terhadap perekonomian daerah, baik melalui penyerapan tenaga kerja maupun perputaran ekonomi lokal yang dihasilkan dari aktivitas produksi.

Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan dituntut mampu menjaga stabilitas proses produksi, efisiensi penggunaan sumber daya, serta konsistensi dalam memenuhi permintaan pasar. Hal ini sejalan dengan pendapat (Armstrong, 2009) bahwa pencapaian kinerja tinggi bergantung pada manajemen kinerja yang efektif, termasuk pengelolaan sumber daya secara optimal. Sedangkan menurut Wahyuni dan Badri (2023), keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh pengelolaan lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi yang mampu mendukung konsistensi kinerja pegawai. Semua itu tentu tidak terlepas dari peran sumber daya manusia, di mana kinerja karyawan memegang peranan vital dalam menjaga kelancaran dan keberlanjutan aktivitas

produksi. Dengan kata lain, kualitas kinerja karyawan tidak hanya berdampak pada pencapaian target produksi, tetapi juga menjadi faktor penentu daya saing perusahaan dalam industri tembakau yang semakin kompetitif.

Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor-faktor internal perusahaan yang mampu mendorong terciptanya produktivitas kerja. Menurut Helmi dan Prijati (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi antara lingkungan kerja yang nyaman, disiplin kerja yang baik, serta motivasi yang diberikan perusahaan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja, sehingga perusahaan perlu mengelola ketiganya secara seimbang. Hal senada juga disampaikan oleh Madyoningrum dan Azizah (2022) yang menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari pencapaian target kerja, melainkan juga dari bagaimana perusahaan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, menjaga kedisiplinan, serta memberikan dorongan motivasional yang berkesinambungan.

Perusahaan yang mampu menciptakan iklim kerja kondusif umumnya lebih berhasil menjaga stabilitas kinerja karyawan dan mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Sebaliknya, apabila faktor internal tersebut tidak terkelola dengan baik, maka dapat memunculkan berbagai kendala dalam proses produksi seperti menurunnya efisiensi, meningkatnya tingkat kesalahan kerja, hingga keterlambatan pencapaian target. Salah satu faktor internal yang memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang didukung oleh fasilitas yang

memadai dapat menumbuhkan rasa nyaman dan meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja. Agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal, tentu tidak luput dengan disiplin kerja antar individu, agar tidak terjadi kecemburuan dalam bekerja.

Disiplin kerja sangat berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, tata tertib, dan standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Menurut Siswanto (2021), disiplin merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati seluruh peraturan yang berlaku di perusahaan, serta mampu menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan disiplin kerja yang baik, tujuan organisasi lebih mudah tercapai karena karyawan dapat bekerja secara teratur, terarah, dan konsisten sesuai standar yang telah ditentukan. Tingginya disiplin kerja akan meminimalisir tingkat keterlambatan, absensi, maupun kesalahan kerja, sehingga motivasi kerja dapat lebih terjaga dengan baik, karena terjadinya iklim kerja yang disiplin.

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri maupun dari luar individu yang memengaruhi sikap serta perilaku kerja. Menurut Mangkunegara (2017), motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan, sehingga motivasi memiliki peran penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, serta loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja bukan hanya sekadar dorongan untuk memenuhi target, melainkan juga menjadi energi

positif yang mampu menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Karyawan yang termotivasi akan lebih rela berusaha keras, berinisiatif, bahkan berkomitmen untuk tetap konsisten dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Wahyuni dan Badri (2023) yang menemukan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana motivasi menjadi faktor penting yang mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Senada dengan itu, Helmi dan Prijati (2022) juga menegaskan bahwa motivasi merupakan salah satu variabel dominan yang memengaruhi kinerja karyawan secara positif, karena mampu meningkatkan semangat kerja dan mendorong pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemberian motivasi yang tepat melalui penghargaan, insentif, maupun pengembangan karir sangat penting untuk meningkatkan kinerja.

Semua Perusahaan pasti memiliki berbagai masalah, termasuk di dalam Pabrik Rokok Rejeki Barokah Prima itu sendiri. Dalam proses berjalannya waktu, dinamika dan masalah telah mempengaruhi kinerja karyawan, permasalahan tersebut muncul karena adanya pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara optimal. Hal ini wajar terjadi karena setiap organisasi pasti menghadapi tantangan yang berkembang seiring dengan perubahan kondisi internal maupun eksternal. Namun, jika masalah ini tidak segera ditangani, maka dapat menurunkan produktivitas serta menghambat pencapaian target perusahaan.

Perusahaan perlu lebih peka dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat kedisiplinan dengan aturan yang jelas dan konsisten,

serta meningkatkan motivasi karyawan baik melalui penghargaan, komunikasi yang sehat, maupun kesempatan pengembangan diri. Dengan langkah-langkah tersebut, saya meyakini bahwa kinerja karyawan akan lebih optimal, loyalitas terhadap perusahaan meningkat, dan tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wahyuni & Badri, 2023) dengan judul “Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpkpad Kabupaten Pesisir Selatan”. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Pesisir Selatan dimana nilai t hitung lebih besar dari t -tabel ($2,268 > 1,677$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai α ($0,028 < 0.05$) maka, hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Pesisir Selatan dimana nilai t hitung lebih besar dari t -tabel ($4,242 > 1,677$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0.05$) maka hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Pesisir Selatan dimana nilai t hitung lebih besar dari t -tabel ($2,008 > 1,677$) dengan nilai signifikan

sama dengan nilai alpha ($0,050 < 0.05$) maka hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, setiap perusahaan memiliki karakteristik, dinamika, serta permasalahan internal yang berbeda, termasuk di Pabrik Rokok Rejeki Barokah Prima. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis secara lebih mendalam bagaimana ketiga faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, sehingga hasil penelitian dapat memberikan kontribusi praktis bagi peningkatan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia serta pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Rejeki Barokah Prima Kabupaten Blitar?
2. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Rejeki Barokah Prima Kabupaten Blitar?
3. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Rejeki Barokah Prima Kabupaten Blitar?
4. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Rejeki Barokah Prima Kabupaten Blitar.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Rejeki Barokah Prima Kabupaten Blitar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Rejeki Barokah Prima Kabupaten Blitar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Rejeki Barokah Prima Kabupaten Blitar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Rejeki Barokah Prima Kabupaten Blitar.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat secara teoritis:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi sarana penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh selama perkuliahan dalam praktik nyata.

2. Bagi akademis

Bagi akademis, penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi dan literatur dalam ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga dapat menambah teori dan memperkuat hasil penelitian terdahulu yang terkait hubungannya dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik sejenis. Selain itu, dapat menjadi pembanding untuk penelitian selanjutnya dengan ruang lingkup yang berbeda, variable tambahan atau objek penelitian yang lebih luas.

b. Manfaat secara praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi manajemen pabrik rokok Rejeki Barokah Prima Kabupaten Blitar dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Rokok Rejeki Barokah Prima Kabupaten Blitar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4. Secara simultan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi dan perbaikan lingkungan kerja, khususnya pada aspek fasilitas dan kenyamanan fisik tempat kerja. Meskipun lingkungan kerja belum terbukti berpengaruh signifikan, perbaikan fasilitas kerja diharapkan dapat mendukung kenyamanan dan keberlanjutan kinerja karyawan dalam jangka panjang.
- b. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan, dengan menerapkan aturan kerja secara konsisten, memberikan keteladanan dari pimpinan, serta melakukan

pengawasan yang adil. Disiplin kerja terbukti menjadi faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan, melalui pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi kerja, serta komunikasi yang positif antara pimpinan dan karyawan. Motivasi kerja yang tinggi terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, beban kerja, dan kepuasan kerja, mengingat hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa masih terdapat 42,0% variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.
- b. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan indikator dan item pernyataan kuesioner, khususnya pada variabel lingkungan kerja, agar mampu menangkap kondisi kerja secara lebih spesifik dan mendalam. Hal ini penting mengingat lingkungan kerja dalam penelitian ini belum menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan metode penelitian yang berbeda, seperti metode kualitatif atau mixed methods, guna memperoleh pemahaman yang lebih

komprehensif mengenai perilaku kerja karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, terutama pada aspek yang tidak dapat dijelaskan sepenuhnya melalui data kuantitatif.

- d. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk memperluas objek penelitian dan jumlah responden, baik pada perusahaan sejenis maupun sektor industri yang berbeda, agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas dan dapat dibandingkan antar konteks organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Adela Putri, K., Rialmi, Z., Suciati, R., Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Jl Fatmawati Raya, U. R., Labu, P., Cilandak, K., Depok, K., & Khusus Ibukota Jakarta, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 116–127.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance (Google eBook)*. <http://books.google.com/books?id=wtwS9VG-p4IC&pgis=1>
- Helmi, A. F., & Prijati, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(2), 2–18.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328–342. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.614>
- 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, 27.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D* (Issue January).
- Wahyuni, A., & Badri, J. (2023). Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpkpad Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, 2(5), 1022–1037. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.508>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Rahman, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Siswanto, B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jeptry, J., & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>

- Ganyang. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan realita*. Bogor: In Media.
- Sutanto, E. M., & Suwondo, D. I. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135-144>
- Sari, D. P., & Sunuharyo, B. S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 70(1), 92–101. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

