

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
STUDI PADA PT ELHARAMAIN WISATA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

**Adeng Mutawakil Alallah
NPM: 22101081387**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2025

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
STUDI PADA PT ELHARAMAIN WISATA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Disusun Oleh :

ADENG MUTAWAKIL ALALLAH

22101081387

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2025

MOTTO

“Malaikat tak pernah salah, setan tak pernah benar, manusia kadang salah, kadang benar. Karena itu, harus saling menasehati bukan mencaci”

-KH. Moh. Hasan Mutawakkil Alallah-

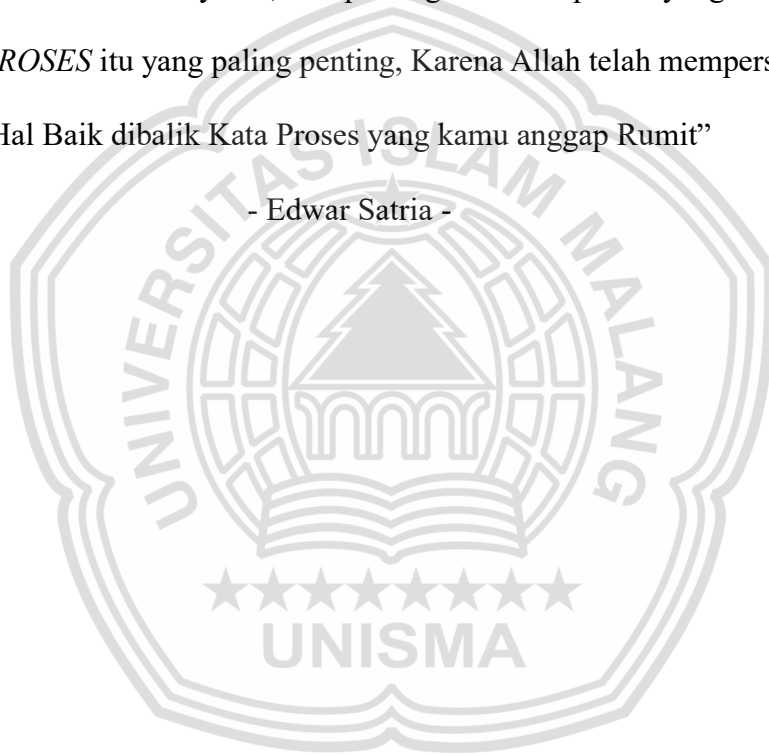
“Sesungguhnya Bersama Kesulitan, Ada Kemudahan. Sesungguhnya Bersama Kesulitan, Ada Kemudahan.”

-QS. Al- Insyirah: 5,6-

“Terlambat bukan Berarti Gagal, Cepat bukan Berarti Hebat. Terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses yang berbeda
PERCAYA PROSES itu yang paling penting, Karena Allah telah mempersiapkan

Hal Baik dibalik Kata Proses yang kamu anggap Rumit”

- Edwar Satria -



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT. ELHARAMAIN WISATA)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen

Oleh

ADENG MUTAWAKIL ALALLAH

22101081387



Tanggal di setujui :

Rabu, 24 Desember 2025

Pembimbing Utama



Arini Fitria Mustapita, SE., ME

Pembimbing Pendamping



Sulton Sholehuddin, SE., MM



SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. ELHARAMAIN WISATA)

ADENG MUTAWAKIL ALALLAH
NPM. 22101081387

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Hari/tanggal : Rabu, 24 Desember 2025

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama



Arini Fitria Mustapita, SE., ME

Pembimbing Pendamping



Sulton Sholehuddin, SE., MM

Anggota Dewan Penguji Lain



Muhammad Sirojuddin Amin, SE., MBA

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar:
SARJANA MANAJEMEN

Pada Hari/tanggal : Rabu, 24 Desember 2025



Dekan

Atifudin, SE., M.SA., Ak.

Ketua Jurusan



Dr. M. Ridwan Basalamah, SE., MM

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas terselesainya skripsi ini dan rasa syukur karena Allah SWT. Sudah memberikan saya kesehatan, dan diberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi yang sangat sederhana ini. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat saya sayangi: Teruntuk ibunda tercinta terimakasih banyak sudah mendoakan dan mendukung saya dalam penyelesaian karya sederhana ini. Sebagai tanda bukti hormat dan rasa terimakasih yang tak terhingga karya sederhana ini kupersembahkan untuk ibunda tersayang yang telah memberikan kasih sayang, ridha, dan cinta kasih yang tak terhingga yang tak mungkin dapat saya balas hanya dengan selembar kertas yang bertulis kata persembahan.

Teruntuk teman-teman terdekatku yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu dan keluarga besar tercinta terimakasih banyak karena kalian semua sudah mendukung dan mendoakan saya, tanpa kalian mungkin saya tidak akan mampu menyelesaikan karya sederhana ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa bagi Allah SWT yang melimpahkan Rahmat, nikmat dan hidayah-Nya penulis, dan tak lupa pula sholawat dan salam penulis panjatkan teruntuk Rasul Nabi besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “***Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Elharamain Wisata)***”. Dengan baik. Skripsi ini disusun untuk dapat memenuhi salah satu syarat penyelesaian pendidikan stara satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang.

Dalam penulisan skripsi ini ditemui banyak kesulitan, namun berkat bantuan, dukungan, dan bimbingan serta doa dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik serta dengan waktu yang telah ditentukan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkaitan maupun bagi pembaca sehingga dapat memahami isi dari skripsi ini.

Dalam hal ini penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Bersyukur kepada ALLAH SWT atas nikmat karunianya, ridho dan inayahnya dalam pengerjaan skripsi dipermudah seta diperlancar, sholawat tetap tercurahkan kepada baginda tercinta Nabi besar MUHAMMAD SAW.
2. Kepada kedua orang tua penulis yang menjadi sebuah alasan utama penulis untuk tetap bertahan dalam setiap proses yang penulis jalani selama perkuliahan untk cinta pertama dan separuh jiwaku Baba Hasan Bisri. Terimakasih telah percaya atas semua keputusan yang telah penulis ambil untuk melanjutkan mimpinya. Dan untuk segala keinginan penulis

yang selalu diwujudkan tanpa terkecuali. Pintu surgaku, Umi Romelah. Terimakasih untuk selalu menjadi pendengar terbaik bagi penulis selama penulisan skripsi ini dan atas semua doa, dukungan serta dapat menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Prof. Drs. H. Junaidi, Mpd., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Malang.
4. Bapak Afifudin SE., MSA., AK, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
5. Bapak Dr. Muhammad Ridwan Basalamah, S.E MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Ibu RAHMAWATI SE., MM., MBA Selaku dosen wali kelas Manajemen 9 Universitas Islam Malang
7. Ibu Arini Fitria Mustapita, SE., ME dan Bapak Sulton Sholehuddin, SE., MM. Selaku Dosen Pembimbing pertama dan Kedua, yang penuh ketulusan, kesabaran, memberikan waktu dan perhatian serta bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
8. Keluarga besar saya. Terimakasih telah meberikan kasih sayang dan membeikan doa. Semoga diberikan umur yang panjang, rezeki yang lancar, dan selalu diberikan kesehatan.
9. Untuk teman terbaikku yang selalu menjadi support sistem dan rasa sayang yang tulus hingga penulis dapat berada dititik seperti ini.
10. Teman-teman Ari, Doni dan Riko yang sudah menemani dan membantu saya selama kurang lebih empat tahun.

11. Dan yang terakhir, Untuk diri sendiri yang sudah bertahan hingga saat ini.

Terimakasih sudah mampu melewati berbagai macam badai dan memilih terus kuat. Terimakasih tetap memilih hidup dan merayakan diri sendiri sampai detik ini. Terimakasih karena menjadi manusia yang selalu berusaha dan tidak lelah mencoba. Terimakasih, kamu hebat bisa menyelesaikan tugas akhir dengan baik. Berbahagialah selalu dimanapun kamu berada.

12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, tarimakasih banyak atas dukungan dan bantuannya dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam menyelesaikan skripsi karena terbatasnya waktu, juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mohon maaf apabila terdapat banyak kesalahan dan kekurangannya. Besar harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Malang, 15 Desember 2025

Yang Menyatakan

ADENG MUTAWAKIL.A
NPM.22101081387

DAFTAR RIWAYAT PENULIS

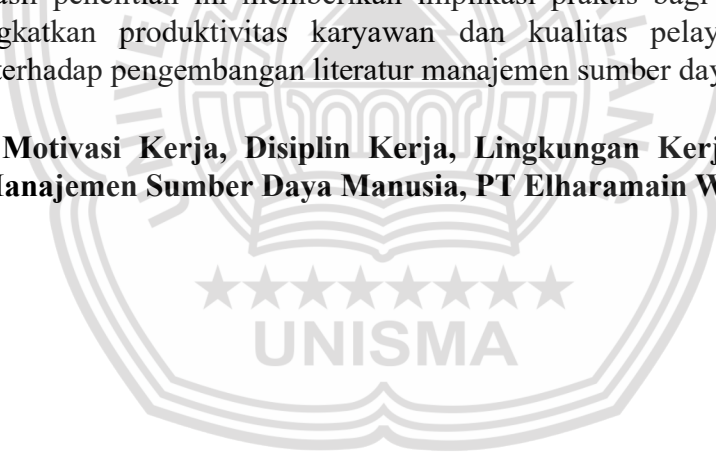


Nama Lengkap : Adeng Mutawakil Alallah
Tempat Tanggal Lahir : Sampang, 07 Maret 2003
Nomer Induk Mahasiswa : 22101081387
Email : adengmutawakil@gmail.com
Nama Orang Tua : Haqqul Yaqin
: Ismawati
Riwayat Pendidikan
SDN 4 Mandangin : 2009-2015
SMP Negeri 2 Sampang : 2015-2018
SMAU Hafsawaty Zainul: 2018-2021
Hasan Genggong
Universitas Islam Malang :2021-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Elharamain Wisata. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Elharamain Wisata, dengan teknik sampling jenuh yang melibatkan 35 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda yang didukung oleh uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis secara simultan (uji F) dan parsial (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, masing-masing variabel independen juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi, semakin baik disiplin kerja, serta semakin kondusif lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian ini menekankan pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi, khususnya pada perusahaan berbasis jasa yang beroperasi dalam industri perjalanan religi yang kompetitif. Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan kualitas pelayanan, serta berkontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia.

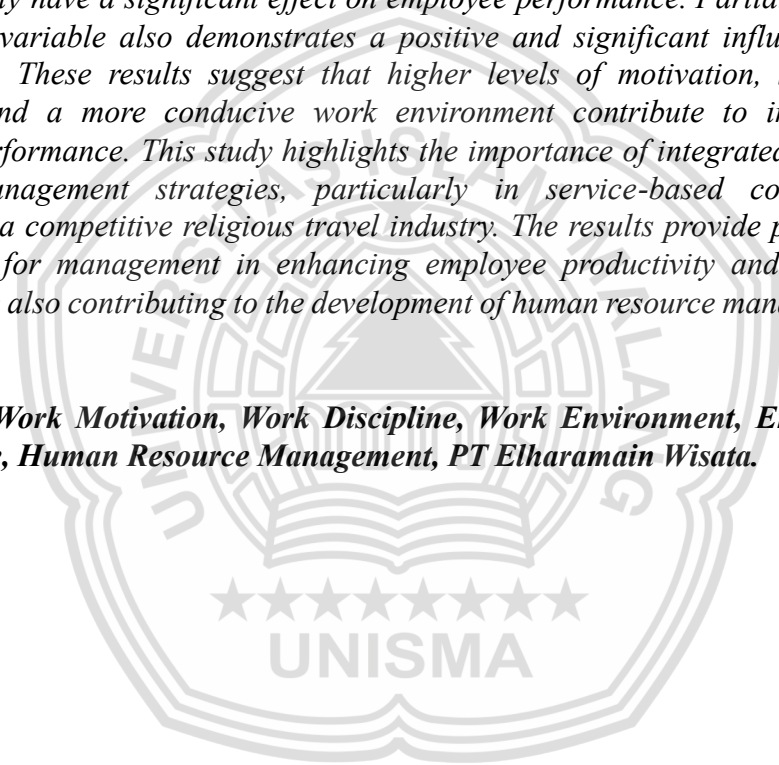
Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Elharamain Wisata.



ABSTRACT

This study examines the influence of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance at PT Elharamain Wisata. The research was conducted using a quantitative approach with a survey method. The population consisted of all employees of PT Elharamain Wisata, and a saturated sampling technique was applied, involving 35 respondents. Data were collected through structured questionnaires that had passed validity and reliability testing. The analysis employed multiple linear regression, supported by classical assumption tests, as well as simultaneous (F-test) and partial (t-test) hypothesis testing. The findings indicate that work motivation, work discipline, and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, each independent variable also demonstrates a positive and significant influence on performance. These results suggest that higher levels of motivation, stronger discipline, and a more conducive work environment contribute to improved employee performance. This study highlights the importance of integrated human resource management strategies, particularly in service-based companies operating in a competitive religious travel industry. The results provide practical implications for management in enhancing employee productivity and service quality, while also contributing to the development of human resource management literature.

Keywords : *Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Human Resource Management, PT Elharamain Wisata.*



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyelenggaraan ibadah haji dan umrah di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir mengalami kemajuan penting, yang terlihat dari peningkatan jumlah jamaah dari tahun ke tahun. Data resmi Kementerian Agama menunjukkan bahwa antusiasme masyarakat untuk menjalankan ibadah ke Tanah Suci sangat tinggi. Pada tahun 2024, sebanyak 213.275 jamaah haji Indonesia berhasil diberangkatkan, hampir memenuhi seluruh kuota reguler dan kuota khusus dengan tingkat serapan mencapai 99,98 persen. Selain itu, minat masyarakat untuk berumrah juga terus meningkat dengan konsisten, tercermin dari 1.467.005 warga yang tercatat berumrah lewat sistem Siskopatuh pada tahun yang sama, naik dari 1.006.306 jamaah pada 2022 dan 1.368.616 pada 2023. Peningkatan jumlah biro perjalanan resmi serta inovasi layanan turut menjadi faktor pendukung utama pertumbuhan positif ini (Amanda, 2025).

Fenomena peningkatan jumlah jamaah ini turut didorong oleh bertambahnya biro perjalanan resmi serta berbagai inovasi layanan yang semakin memudahkan masyarakat. Ibadah haji dan umrah tidak lagi sekadar dipahami sebagai kegiatan spiritual semata, tetapi juga menjadi bagian penting dari dinamika sosial, ekonomi, dan budaya umat Islam Indonesia. Terlebih setelah pandemi Covid-19 berakhir, minat untuk beribadah ke Tanah Suci melonjak tajam, sehingga mendorong pertumbuhan penyelenggaraan Perjalanan Ibadah Umrah (PPIU) yang telah

memperoleh izin resmi dari pemerintah. Kondisi ini sekaligus membuka peluang ekonomi baru di bidang transportasi, akomodasi, logistik, serta pariwisata halal, menandakan ibadah haji dan umrah kini semakin berdampak luas bagi masyarakat dan kemajuan bangsa (Masyhur, 2022).

Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi, muncul pula fenomena baru dalam penyelenggaraan ibadah umrah, yaitu tren umrah *backpacker* atau umrah mandiri. Fenomena ini menunjukkan perubahan perilaku jamaah yang kini lebih mandiri dalam mengatur perjalanan ibadahnya dengan memanfaatkan aplikasi digital untuk memesan tiket, penginapan, serta mencari informasi terkait pelaksanaan ibadah. Umrah mandiri memiliki beberapa kelebihan, di antaranya biaya yang lebih terjangkau, waktu perjalanan yang lebih fleksibel, serta memberikan pengalaman spiritual yang lebih pribadi. Namun di sisi lain, umrah mandiri juga memiliki kelemahan, seperti kurangnya bimbingan manasik, kemungkinan kesalahan dalam pelaksanaan ibadah, serta potensi kendala administratif dan logistik di Tanah Suci. Meskipun demikian, fenomena ini menjadi tantangan sekaligus dorongan bagi biro perjalanan resmi untuk terus berinovasi dan menyesuaikan diri melalui pengembangan layanan digital yang lebih efisien dan sesuai dengan kebutuhan jamaah masa kini (Kahfi, 2025).

Sebagai penyelenggara resmi ibadah haji dan umrah di Indonesia, PT. Elharamain Wisata juga menghadapi berbagai perubahan yang terjadi dalam industri perjalanan ibadah. Perusahaan dituntut untuk terus menjaga

mutu pelayanan sekaligus meningkatkan kinerja sumber daya manusia agar tetap mampu bersaing. Dalam konteks ini, motivasi kerja, kedisiplinan, dan kualitas lingkungan kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas serta profesionalisme karyawan dalam memberikan pelayanan kepada jamaah. Apabila ketiga aspek tersebut dapat dikelola secara optimal dan saling menunjang, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga mampu menghasilkan pelayanan yang unggul, tanggap, dan berorientasi pada kepuasan jamaah (Inayah, Subagio 2025).

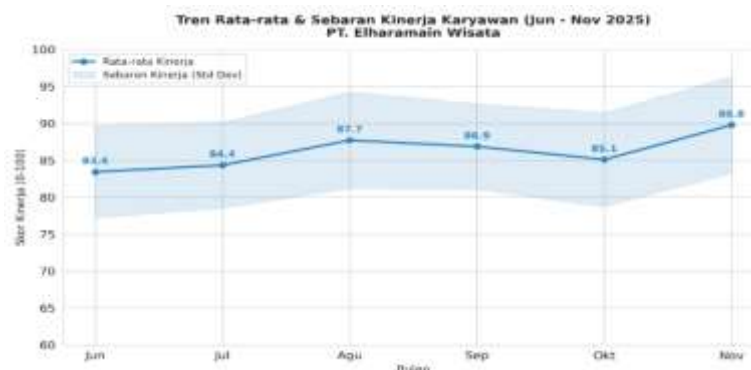
Keberhasilan PT. Elharamain Wisata dalam merespons dinamika industri juga sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia serta beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan meningkatnya tren umrah mandiri. Upaya penyesuaian tersebut memberikan hasil yang positif, tercermin dari bertambahnya kepercayaan jamaah dalam beberapa tahun terakhir. Perusahaan mampu menjaga konsistensi jumlah keberangkatan serta mempertahankan tingkat kepuasan dan kelengkapan administrasi jamaah yang berada di atas 90%, meskipun persaingan dan tren umrah mandiri terus meningkat.

Pada umumnya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor terkait, baik internal seperti tanggung jawab individu, motivasi, keterampilan, disiplin kerja, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan. Ketidakmampuan memenuhi tanggung jawab menurunkan kualitas kerja, sementara keterlambatan tugas dan absensi tinggi mengurangi jam kerja efektif dan produktivitas.

Rendahnya kerja sama tim juga menghambat efisiensi. Kualitas kerja meliputi ketelitian, kerapian, dan konsistensi, sedangkan mencakup waktu menyelesaikan tugas penting untuk kelancaran operasional. Pemanfaatan waktu secara efektif memungkinkan pengaturan prioritas, khususnya saat beban kerja tinggi, guna mencapai produktivitas maksimal. Pengelolaan SDM yang terpadu dengan perhatian pada aspek-aspek tersebut menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi (Cherryryan, 2024).

Kondisi aktual kinerja SDM di PT. Elharamain Wisata menunjukkan dinamika yang fluktuatif selama periode Juni hingga November 2025. Meskipun secara agregat terdapat tren peningkatan, data bulanan memperlihatkan adanya variabilitas kinerja yang cukup signifikan di antara karyawan, sebagaimana tercermin dari sebaran skor (standar deviasi) yang masih lebar pada grafik di bawah. Fenomena ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih menghadapi kendala konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab dan bekerja sama secara efektif.

Gambar1. 1 Grafik kinerja bulanan PT. Elharamain Wisata



Sumber: Data internal perusahaan PT. Elharamain Wisata

Merespons dinamika tersebut, perusahaan menetapkan pengembangan kualitas SDM sebagai prioritas strategis guna menjamin keberlanjutan layanan yang prima. Strategi ini diimplementasikan melalui pendekatan komprehensif yang mencakup pelatihan berkelanjutan, skema insentif yang proporsional, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, manajemen juga berupaya memperkuat motivasi kerja melalui mekanisme penghargaan yang adil dan komunikasi terbuka, dengan tujuan membangun profesionalisme dan semangat kerja positif demi tercapainya kinerja perusahaan yang optimal (Candana, Putra, Wijaya, 2020).

Faktor motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk kinerja karyawan. Motivasi tersebut muncul dari aspek internal individu, seperti pemenuhan kebutuhan dasar serta harapan terhadap masa depan yang lebih baik, yang menjadi pendorong utama bagi seseorang untuk bekerja secara aktif dan bersungguh-sungguh. Selain itu, keinginan untuk memperoleh kesejahteraan dan mencapai keberhasilan kerja turut memberikan pengaruh besar terhadap semangat serta orientasi karyawan dalam meraih prestasi. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, juga menjadi elemen krusial karena dapat menciptakan rasa nyaman yang mendukung munculnya motivasi dan meningkatkan efektivitas kerja. Di PT Elharamain Wisata, pengelolaan motivasi kerja, kedisiplinan, serta penyediaan lingkungan kerja yang mendukung merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Upaya tersebut berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas pelayanan kepada jamaah dan memperkuat daya saing perusahaan dalam industri jasa perjalanan religi yang kompetitif. Faktor-faktor ini menjadi dasar dalam membangun produktivitas serta komitmen karyawan, sehingga memberikan dampak positif secara keseluruhan bagi perusahaan (Mangkunegara, 2020).

Selain motivasi, Disiplin kerja memiliki peran krusial dalam menunjang efektivitas operasional perusahaan, tidak hanya terkait kepatuhan terhadap jadwal, tetapi juga dalam pengelolaan waktu untuk menyelesaikan tugas secara efisien. Menurunnya disiplin dapat mengurangi fokus dan produktivitas karyawan, sehingga menghambat pencapaian tujuan organisasi. PT. Elharamain Wisata menempatkan disiplin kerja sebagai prioritas dengan menerapkan peraturan yang tegas dan sanksi bagi pelanggaran, sambil tetap menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi dan kepuasan karyawan. Budaya disiplin yang kuat menjadi dasar dalam meningkatkan kontribusi karyawan, efisiensi operasional, dan daya saing perusahaan di pasar jasa perjalanan religius. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kenyamanan, memperkuat hubungan sosial antarpegawai, serta memfasilitasi komunikasi efektif, sehingga menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis. (Abdullah, 2023).

Lingkungan kerja yang kondusif juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Faktor fisik, seperti pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang memadai, tingkat kebisingan rendah, serta ketersediaan fasilitas pendukung dan alat pengaman, merupakan elemen

penting yang menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Di samping itu, hubungan interpersonal yang harmonis antara sesama karyawan dan dengan atasan memperkuat motivasi dan semangat kerja, yang berdampak positif pada produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menimbulkan kejenuhan, stres, dan penurunan motivasi, yang berujung pada menurunnya efektivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Suryadi & Yusuf, 2022).

Eksplorasi terhadap literatur terdahulu menyingkap adanya dinamika temuan yang menarik namun kontradiktif, khususnya mengenai peran lingkungan kerja. Sementara Amrillah dan Dwiridotjahjono (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja justru menjadi faktor paling dominan yang memengaruhi kinerja dengan kontribusi total variabel mencapai 71,6%, temuan antitesis justru disajikan oleh Saputra dan Wahidah (2022) yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya gap inkonsistensi hasil atau perdebatan teoretis ini menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja bukanlah sesuatu yang mutlak, melainkan sangat bergantung pada konteks dan karakteristik organisasi tempat penelitian dilakukan, sehingga memerlukan pengujian ulang untuk mendudukan perkara ini secara empiris.

Selain adanya perbedaan hasil, terdapat kekosongan (gap) kontekstual dari sisi objek penelitian yang belum terjamah secara spesifik. Mayoritas penelitian sebelumnya mengambil locus pada sektor

pemerintahan (Maswar et al., 2020), jasa keuangan/koperasi (Saputra & Wahidah, 2022; Basyid, 2024), dan telekomunikasi (Puspita et al., 2022). Belum ada penelitian yang secara spesifik memotret interaksi antara motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja dalam ekosistem industri jasa wisata seperti di PT. Elharamain Wisata. Mengingat industri ini memiliki tekanan kerja dan standar pelayanan yang unik dibandingkan sektor birokrasi atau keuangan, penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dan menawarkan perspektif baru tentang bagaimana ketiga variabel tersebut bekerja dalam meningkatkan kinerja di lingkungan perusahaan yang dinamis.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penelitian tertarik untuk mengambil judul penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan “Studi Pada PT. Elharamain Wisata”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Elharamain Wisata?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Elharamain Wisata?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Elharamain Wisata?

4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Elharamain Wisata?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Elharamain Wisata.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Elharamain Wisata.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Elharamain Wisata.
4. Untuk mengidentifikasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Elharamain Wisata.

1.3.2 Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat kepada:

- a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan bidang sumber daya manusia khususnya terkait dengan tenaga kerja di perusahaan jasa, referensi bagi

para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan masalah Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan.

b. Manfaat praktis

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan mampu menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Elharamain Wisata.

2. Bagi karyawan

Diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang pengaruh motivasi kerja yang dapat membantu karyawan tumbuh dalam peran mereka dan merasa termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menjadi acuan dan tolak ukur bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih lanjut tentang pengaruh motivasi kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahsa, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Elharamain Wisata
- c. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wisata
- d. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Elharamain Wisata

5.2 Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya melibatkan karyawan PT Elharamain Wisata dengan jumlah responden yang terbatas, yaitu 35 orang. Oleh karena itu, temuan penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara menyeluruh pada perusahaan jasa perjalanan ibadah lainnya maupun organisasi yang memiliki karakteristik berbeda.
2. Fokus penelitian ini dibatasi pada tiga variabel bebas, yakni motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Padahal, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem kompensasi, serta tingkat kepuasan kerja, yang tidak menjadi ruang lingkup

3. Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu, sehingga belum mampu merepresentasikan dinamika perubahan motivasi, disiplin, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan dalam jangka panjang maupun pada situasi khusus, seperti periode puncak keberangkatan ibadah haji dan umrah
4. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menitikberatkan pada data numerik, sehingga belum mampu menggali secara mendalam pengalaman, persepsi, dan kondisi psikologis karyawan. Pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam, berpotensi memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap fenomena yang diteliti.

5.3 Saran

- a. Saran untuk praktisi
 1. PT. Elharamain Wisata perlu melakukan evaluasi menyeluruh serta memperketat SOP (Standar Operasional Prosedur) guna meningkatkan disiplin kerja karyawan yang mampu untuk memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.
 2. Disarankan PT. Elharamain untuk melakukan kreativitas dalam membuat program kerja guna meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan dapat mencapai target yang disesuaikan oleh perusahaan.
- b. Saran untuk peneliti selanjutnya
 1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi dan cakupan subjek ke perusahaan lain yang bergerak dibidang yang

sama ataupun lingkungan perusahaan yang berbeda guna menguji generalisasi temuan penelitian ini.

2. Penelitian berikutnya hendaknya menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed method) agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk aspek non kuantitatif yang tidak terjangkau oleh kuantitatif semata.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 85 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Ekonomi, 6(2).
- Anita Sukmawati, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2023). Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan. Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 2(1), 239–248. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i1.622>.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Riau: zanafa publishing.
- Armansyah, A., Safitri, R., Risnawati, R., & Basyid, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. Journal of Innovation Research and Knowledge, 3(8), 1595–1600.
- Anugrah Dwi. (2023, Agustus 21). Manajemen SDM: Pengertian, Tujuan Beserta Fungsinya. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Azis, MBA, & Jaya, UA (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bina San Prima Sukabumi. Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 2(4), 380–387. DOI: <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i4.1321>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Pasundan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ELHARAMAIN WISATA. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 8(1), 22–33.
- Christiyaningsih, & Marsudi, H. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Tenaga Kependidikan di Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret. *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri*, 23(2), 158-165. <https://doi.org/10.20961/performa.23.2.86164>
- Deviyana, D., Asiati, D. I., & Yamaly, F. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai

- variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). Kajian teoritis lingkungan kerja dan kinerja karyawan. *Konferensi Inovasi Bisnis Manajemen (MBIC)*, 8(2), 989-1001.
- Danisa, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 11(2), 112–121.
- Gorang, M. A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada organisasi sektor jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 77–86.
- Gunawan, A. (2020). *Manajemen kinerja karyawan: Teori dan penerapan di organisasi modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Indri, D. A., & Putra, R. Y. (2022). Analisis regresi dan uji asumsi klasik dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 45–56.
- Indriyani, D. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi.
- Jufri dan Zikriati Mahyani, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal al-Idârah* (Vol. 1, Issue 1).
- Kusumawijaya, I. K. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPK MONARCH DALUNG-BALI I Ketut Sudama 1. Dalam *Journal Research Management (JARMA)* (Vol. 02, Nomor 1).
- Kurnia, D. (2020). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian sosial dan manajemen. *Jurnal Metodologi Penelitian Sosial*, 5(1), 45–53
- M. CHEIVO RAKHANATHA CHERRYRYAN. (2024). FAKTOR– FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT SUCOFINDO CABANG BANDAR LAMPUNG.

- Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nata, A. B. (2022). Judul penelitian/skala penilaian dalam penelitian sosial Universitas X, Kota Y.
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Nur Adinda, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 12(1), 34–42. <https://doi.org/10.52303/jmk.v12i1.2023>
- Putri, A. D. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 8(3), 145–156.
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2).
- Rifky Ardhana Kisno Saputra & Siti Nur Wahidah (2022) berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BTM Mulia.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Cetakan ke31). Bandung: Alfabeta, CV.
- Yulianto, D., & Yanurti, M. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Printing Tangerang. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 5(2), 340–352.
- Yogatama, A. P., & Mudhawati, I. (2020). Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Mandiri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–25. <https://doi.org/10.52303/jim.v8i1.2020>
- Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 200–212. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i1.296>