

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN TUNJANGAN
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA CV CITRA
ART DI KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Peminatan :

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



Diajukan Oleh :

MUNNAWAROH JOIS SETIANINGSIH

NIM. 1821100019

FAKULTAS EKONOMI

JURUSAN MANAJEMEN

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN TUNJANGAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA CV CITRA ART DI KLATEN

Diajukan Oleh :

MUNNAWAROH JOIS SETIANINGSIH

NIM: 1821100019

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan penguji

skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal 9 Juni 2022

Pembimbing Utama

Dr. Sutrisno Badri, S.E., M.Sc.
NIK. 690 208 290

Pembimbing Pendamping

Sarwono Nursito, SE, M.Sc
NIP. 197612152005011001

Mengetahui,

Ketua Prodi Manajemen

H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd
NIK 690 301 250

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
TUNJANGAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PADA CV CITRA ART DI KLATEN

Diajukan Oleh :

MUNNAWAROH JOIS SETIANINGSIH

NIM: 1821100019

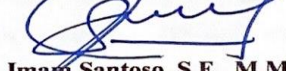
Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan penguji Skripsi jurusan
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen

Pada hari 29 Juni, 2022

Ketua


H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd
NIK 690 301 250


Sekretaris


Imam Santoso, S.E., M.M.
NIK. 690 490 190

Penguji Utama


Dr. Sutrisno Badri, S.E., M.Sc.
NIK. 690 208 290

Penguji Pendamping


Sarwono Nursito, SE, M.Sc
NIP. 197612152005011001

Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Sutrisno Badri, S.E., M.Sc.
NIK 690 208 290

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUNNAWAROH JOIS SETIANINGSIH

NIM : 1821100019

Jurusan/Program Studi : EKONOMI MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI

dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
DISIPLIN KERJA DAN TUNJANGAN
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN PADA CV CITRA ART**

Adalah sebenar-benarnya karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijaza dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini .

Klaten , 12 Juli 2022



Penulis ,

MUNNAWAROH JOIS S

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur skripsi saya persembahkan kepada :

- Tuhan Yang Maha Esa atas KuasaNya saya sanggup menyelesaikan tugas akhir ini dan diberikan kelancaran dari awal hingga akhir.
- Kepada Orang Tuaku Bapak Setiyono dan Ibu Tri Yunirustiyarningsih, yang selalu memberikan semangat dalam suka dan duka, dan selalu memberikan support system terbaik selama ini, Terimakasih atas semua jasa dan pengorbanan kalian selama ini.
- Buat keluarga besar terimakasih untuk dukunganya sejauh ini dan terima kasih untuk setiap wejangannya.
- Pacarku Alfian Farkhani, terima kasih untuk semua supportnya dan untuk semua bantuan yang diberikan untuk ku tenaga ataupun waktu yang tidak pernah lelah mendampingi dan terima kasih untuk doa-doa terbaikmu.
- Buat teman-temanku dan sahabat-sahabatku Dara, Siwi, Denada, Hesti, Andhika, Bagus terima kasih untuk support kalian yang sudah membantu mengurangi stress saat mengerjakan skripsi dan doa terbaik untuk kalian semua.
- Untuk temen-temen seperjuanganku di Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma khususnya kelas Reguler terima kasih untuk bantuan dan dukungan kalian dan terimakasih atas kerja samanya selama kuliah ini.

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”.

- QS Ar Rad 11

“Susah, tapi Bismillah”

(Fiersa Besari)

“Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil, tapi berusahalah menjadi manusia yang berguna.”

(Albert Einstein)

“Percaya, Berdoa, Berusaha, SUKSES”

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN TUNJANGAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA CV CITRA ART ”

Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat ujian akhir guna mendapat gelar sarjana strata ekonomi di Universitas Widya Dharma Klaten. terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari dorongan , bantuan , pengarahannya serta bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa
2. Bapak Dr.Sutrisno Badri, M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten
3. Bapak H.Abdul Haris, S.E.,M.M.,M.Pd, selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Pembimbing Utama yang dengan sabar memberikan bimbingan dan pengarahannya untuk menyelesaikan skripsi
4. Bapak Sarwono Nursito, SE, M.Sc, selaku pembimbing pendamping yang juga telah sabar memberikan bimbingan dan pengarahannya untuk menyelesaikan skripsi
5. Untuk semua Bpk/Ibu dosen Fakultas Ekonomi , terutama dosen jurusan Manajemen yang sudah mau dengan sabar memberikan ilmu dan bimbingan
6. Bapak, Ibu, Kakak dan keluarga besar yang sudah memberikan support tanpa henti dan fasilitas yang lengkap.

7. Teman-teman satu geng “Wong Sugeh” terima kasih untuk dukungan dan support kalian selama ini.
8. Semua teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen angkatan 2018
9. Dan semua pihak yang sudah mendukung, membantu saya dalam penulisan skripsi ini

Semoga menjadi amal baik kebaikan anda dan Allah SWT membalas dengan berlipat kenikmatan dan kebaikan. Penulis menyadari meskipun terdapat kesalahan, penulis mengharapkan saran yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca maupun peneliti diantaranya dapat menambah wawasan dan pengetahuan

Klaten, 2022

Penulis

MUNNAWAROH JOIS S

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Alasan Pemilihan Judul	6
C. Penegasan Judul	6
D. Batasan Masalah	8

E. Rumusan Masalah	8
F. Tujuan Penelitian.....	9
G. Manfaat Penelitian.....	9
H. Sistematika Penulisan Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
B. Lingkungan Kerja	19
C. Disiplin Kerja	26
D. Tunjangan	30
E. Kinerja Karyawan	36
F. Penelitian Terdahulu.....	42
G. Kerangka Pemikiran	48
H. Hipotesis	49
BAB III METODE PENELITIAN	51
A. Jenis Penelitian	51
B. Lokasi Penelitian	51
C. Variabel Penelitian	51
D. Jenis Data	52
E. Sumber Data	52
F. Metode Pengumpulan Data	53
G. Populasi Dan Sampel.....	53
H. Uji Instrumen Penelitian	55

I. Teknis Analisis Data.....	56
J. Metode Analisis Data	60
BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN	61
A. Analisis Kualitatif	61
B. Hasil Analisis Data.....	63
C. Analisis Kuantitatif.....	67
D. Pembahasan Hasil Penelitian	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
A. Simpulan	76
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.3 Distribusi Respondn Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 4.7 Analisis Regresi Berganda.....	68
Tabel 4.8 Hasil Uji T	70
Tabel 4.9 Hasil Uji F	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	49
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Tabulasi Data
- Lampiran 4 : Hasil Analisis Deskriptif Identifikasi Responden
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6 : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F,
Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 8 : Distribusi r Tabel
- Lampiran 9 : Distribusi t Tabel
- Lampiran 10 : Distribusi F Tabel

ABSTRAK

MUNNAWAROH JOIS SETIANINGSIH, NIM 1821100019, Skripsi, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Tunjangan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada CV Citra Art Di Klaten.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan tunjangan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV Citra Art. Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan uji dua sisi yaitu $Y = 11,412 - 0,032 X_1 + 0,459 X_2 - 0,014 X_3$, menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan, dan tunjangan secara signifikan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Pada variabel lingkungan kerja sebesar - 0,032, disiplin kerja sebesar 0,459, dan tunjangan sebesar -0,014. Dari hasil uji t diketahui lingkungan kerja dan tunjangan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dan disiplin kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Citra Art.

Berdasarkan analisis kualitatif disimpulkan sebagian besar responden penelitian ini berusia 40 tahun s/d 55 tahun sebanyak 19 orang atau 47,5%, jenis kelamin di dominasi laki-laki sebanyak 31 orang atau 77,5% , dan pendidikan terakhir di dominasi lulusan SMA/SMK 36 orang atau 90%.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Tunjangan dan Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemampuan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan usahanya secara optimal tentunya didukung dari modal kerja yang dimiliki organisasi. Salah satu modal kerja dari suatu organisasi yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Mebel adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang industri dan salah satu industri yang berkembang di indonesia. Agar perusahaan dapat bersaing lebih baik untuk menciptakan berbagai produk dan meningkatkan pembeliannya pada sektor industri perusahaan harus memberikan desain dengan nilai artistik yang dapat memberikan ketertarikan kepada konsumen untuk menghasilkan barang yang berkualitas tinggi yang dapat memuaskan hati konsumennya. Industri mebel adalah industri yang ada di indonesia salah satu yang berperan penting sebagai sumber devisa negara.

Perusahaan yang bergerak pada industri mebel ini adalah industri yang mengolah bahan baku setengah jadi menjadi bahan baku yang sudah jadi atau yang sudah bisa digunakan dan industri furniture ini industri yang mempunyai nilai dan manfaat yang sangat tinggi bagi masyarakat. Industri mebel ini salah satu industri yang berada di indonesia yang mempunyai

sentra yang cukup besar yang terletak diberbagai daerah terutama didaerah Klaten, tetapi ada berbagai permasalahan yang dialami oleh produsen didalam negeri terutama adalah permasalahan mengenai sumber daya manusia yang kurang kreatif dan inovatif terhadap berbagai olahan atau bentuk furniture yang dibuat.

CV Citra Art adalah perusahaan yang bergerak dibidang furniture, yang terletak di Gesing, Jatipuro, Kecamatan Trucuk, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah 57467. CV Citra Art menjual berbagai macam produk mebel dari bahan kayu dengan menjaga dan mengutamakan kualitas serta desain model dan konstruksi yang terbaik dengan harga terjangkau. Furniture ini diproduksi dengan desain yang unik dan bahan berkualitas tinggi. Penjualan furniture dari yang modern sampai classic, melalui e-commerce dan sudah bekerja sama dengan pihak penadah diluar negeri. CV Citra Art ini selalu memberikan yang terbaik dalam mendorong tercapainya kinerja karyawan.

Manajemen SDM mempunyai kaitan yang erat dengan peran karyawan didalam perusahaan. SDM mempunyai berbagai pengertian yang dapat disebut sebagai tenaga kerja yang bergerak pada organisasi perusahaan yang mempunyai potensi besar bagi perusahaan untuk mewujudkan eksistensinya dan salah satu aset perusahaan, oleh karena itu salah satu faktor yang membutuhkan perhatian khusus karena karyawan sebagai salah satu penggerak di berbagai aktivitas perusahaan. Perusahaan harus mengelola SDM-nya dengan baik pula karena kesuksesan yang ada

diperusahaan bukan terletak pada tersediannya modal yang besar ataupun kecanggihan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan yang baik akan memberikan rasa yang nyaman dan membuat karyawan dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja merupakan tempat yang menyimpan alat dan berbagai perkakas dan bahan yang akan digunakan untuk produksi dan lingkungan kerja adalah tempat dimana para karyawan bekerja baik perorangan maupun bekerja secara kelompok.

Pengaruh Lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan juga akan membantu karyawan dalam melaksanakan tugas dari perusahaan sehingga lingkungan kerja mungkin akan membantu kedisiplinan para karyawan untuk mengerjakan semua tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang menentukan suatu kinerja para karyawannya. Oleh karena itu Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu lah setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai pula bagi kelangsungan kerja para karyawannya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Kedisiplinan adalah kesadaran manusia untuk menaati berbagai peraturan dan norma sosial yang ditentukan oleh perusahaan. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh

karyawan perusahaan tersebut. Tanpa adanya kedisiplinan karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang baik. Jadi karyawan harus mematuhi berbagai peraturan yang ada dan harus melaksanakan adanya tugas-tugas, melakukannya dengan cara sukarela ataupun dengan karna terpaksa.

Pengaruh kedisiplinan pada karyawan juga akan membantu dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka dari itu disiplin seorang karyawan sangat penting dalam perusahaan, jika target perusahaan sudah tercapai atau terpenuhi mungkin perusahaan akan memberikan bonus pada karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi. Kedisiplinan itu sendiri mungkin akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan oleh karena itu kedisiplinan adalah sebagian bentuk latihan bagi para karyawan dalam melaksanakan aturan aturan yang telah di buat oleh perusahaan, jika semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

Tunjangan mempunyai pengertian sebagai metode pembayaran tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya berupa tunai dan diberikan dengan cara rutin ataupun periodic. Disamping adanya pemberian gaji untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan juga harus memberikan tunjangan untuk karyawan yang mempunyai hak dan pengaruh besar dalam perusahaan tersebut.

Tunjangan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan mungkin akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan

diperusahaan. Dimana tunjangan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan dan tunjangan juga dapat memberikan semangat kerja yang tinggi. Semua berbagai jenis penghargaan yaitu uang atau bukan yang diberikan untuk karyawan dengan cara layak dan adil atas semua jasa yang telah mereka lakukan dalam mencapai berbagai tujuan perusahaan. (Panggabean, 2004).

Untuk memberikan hal positif pada kinerja karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan tidak hanya didorong dengan lingkungan kerja dan adanya motivasi saja tetapi harus dengan mempunyai kedisiplinan kerja karyawan yang sangat tinggi. Dalam penelitian (Hasibun, 2005) memberikan pengertian bahwa kedisiplinan adalah kesadaran yang harus dilakukan karyawan dan ketersediaan seseorang untuk menaati berbagai peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang sudah diberlakukan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul :

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN TUNJANGAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA CV CITRA ART”.

B. Alasan Pemilihan Judul

Pemilihan judul yang diangkat penulis seperti yang tercantum dalam proposal skripsi ini didasari oleh alasan :

1. Alasan Objektif

Karena kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka penulis ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pemberian tunjangan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV Citra Art.

2. Alasan Subjektif

- a. Penulis ingin memberikan informasi kepada publik mengenai kinerja karyawan perusahaan CV Citra Art, jika terdapat faktor yang mempengaruhi seperti faktor lingkungan kerja, disiplin kerja dan tunjangan.
- b. Penulis optimis bahwa proposal penelitian ini akan diselesaikan dengan tepat waktu karena penelitian ini di dukung tersedianya data-data dari berbagai literatur yang dibutuhkan yang digunakan penulis sebagai referensi.

C. Penegasan Judul

Untuk menghindari adanya perbedaan pemikiran atau persepsi yang ada penulis mengangkat variabel penelitian ini dan akan diberikan penegasan terhadap variabel-variabel yang ada pada judul penelitian ini :

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan kegiatan atau pekerjaannya sehari-hari, lingkungan yang kondusif akan memberikan rasa yang nyaman dan meningkatkan kualitas kerja karyawan untuk bekerja dengan optimal. (Mardian, Budianto dan Amelia, 2015)

2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah seseorang yang harus mempunyai kesadaran dan ketersediaan untuk menaati berbagai peraturan yang telah ditentukan dan adanya norma-norma sosial yang berlaku. Salah satu tingkat kedisiplinan dapat dibuktikan dengan tingkat kehadiran karyawan, ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja. (Hasibuan, 2005).

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan organisasi kepada karyawannya. Pembayaran pada tunjangan diberikan dalam daftar pada pembayaran gaji karyawan untuk setiap bulannya. (Kadarisman, 2016).

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang dicapai dengan adanya prestasi kerja dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab masing-masing pada karyawan tersebut selama periode tertentu. (Simanjuntak dan Calam, 2012).

D. Batasan Masalah

Batasan permasalahan ini sangatlah penting bagi suatu penelitian yang berguna untuk menjadikan penelitian terarah pada masalah tertentu. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, serta untuk menghindari perluasan permasalahan yang akan diteliti, maka penulis membatasi objek yang diteliti, Penulis hanya menguji Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Tunjangan Terhadap Peningkatan kinerja Karyawan Pada CV Citra Art.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah yang dapat penulis angkat adalah :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV Citra Art?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV Citra Art?
3. Bagaimana pengaruh tunjangan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV Citra Art?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, tunjangan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV Citra Art?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, bahwa tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Citra Art.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Citra Art.
3. Untuk menganalisis pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan pada CV Citra Art.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada CV Citra Art.

G. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bersifat Teoritis

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada pemahaman dan pengembangan kedisiplinan kerja yang diberikan pada saat pembelajaran kuliah di lingkup manajemen SDM.

2. Bersifat Praktis

- a. Bagi Penulis

Bagi penulis yang didapat untuk menambah berbagai adanya wawasan dan banyaknya pengetahuan tentang pengaruh lingkungan

kerja disiplin kerja dan tunjangan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV Citra Art, juga dimaksudkan sebagai pemenuhan tugas akhir perkuliahan (skripsi).

b. Bagi CV Citra Art

Bagi CV Citra Art, hasil penelitian ini dapat membantu meningkatkan kualitas kerja karyawan di lingkungan CV Citra Art.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat memberikan wawasan bacaan dan bisa digunakan untuk referensi atau bahan pustaka bagi para penelitian berikutnya.

H. Sistematika Penulisan Penelitian

Proposal skripsi ini terdiri dari lima bab, sistematika penulisan dimaksudkan agar dalam penulisan skripsi ini dapat terarah dan sistematis. Materi pembahasan dari masing-masing bab tersebut dijelaskan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian paling awal dalam penulisan yang menguraikan latar belakang, alasan pemilihan judul, penegasan judul, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, adanya manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai kajian teori yang mendukung penulisan skripsi yang meliputi uraian secara teoritis terhadap masalah penelitian.

Beberapa pokok bahasan diantaranya terdiri atas manajemen SDM, lingkungan kerja, disiplin kerja, tunjangan, peneliti terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan variabel penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, teknikanalisis data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas gambaran umum organisasi, identifikasi responden, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari antara pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan di CV Citra Art dapat disimpulkan :

- a. Berdasarkan analisis kualitatif disimpulkan sebagian besar responden penelitian ini berusia 40 tahun s/d 55 tahun sebanyak 19 orang atau 47,5%, jenis kelamin di dominasi laki-laki sebanyak 31 orang atau 77,5% , dan pendidikan terakhir di dominasi lulusan SMA/SMK 36 orang atau 90%. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia 41-55 tahun mempunyai semangat bekerja dan mempunyai pengalaman dibandingkan dengan umur 20-40.
- b. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 11,412 - 0,032 X_1 + 0,459 X_2 - 0,014 X_3$, Menunjukan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Tunjangan tidak signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada Variabel Lingkungan Kerja $- 0,032$ satuan, Disiplin Kerja $0,459$ satuan dan Tunjangan $- 0,014$, sehingga semakin besar Lingkungan Kerja yang nyaman dan Tunjangan yang diberikan akan

membuat tingkat Kinerja Karyawan meningkat. Karena pegawai/karyawan merasa mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Maka karyawan akan terpacu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh secara langsung atau tidak langsung tingkat Kinerja Karyawan akan meningkat, sebaliknya apabila tingkat Lingkungan Kerja dan Tunjangan tidak sesuai yang diinginkan maka akan berpengaruh pada tingkat Kinerja Karyawan yang menurun karena karyawan merasa apa yang diinginkan tidak dipenuhi sehingga tingkat Kinerja Karyawan tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

- c. Dari hasil pengujian uji F diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan di CV Citra Art secara bersama-sama, karena $F_{hitung} 6,076 > F_{tabel} 2,028$.
- d. Dari ketiga hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan dan tidak signifikan antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan di CV Citra Art, dimana t hitung Lingkungan Kerja ($t_{hitung} = -0,229 < t_{tabel} 2,028$) maka tidak signifikan, sedangkan t hitung Disiplin Kerja ($t_{hitung} = 4,183 > t_{tabel} 2,028$) signifikan dan t hitung Tunjangan ($t_{hitung} = -0,095 < t_{tabel} 2,028$) tidak signifikan, sehingga H1 Lingkungan Kerja dan H2 Tunjangan di tolak karena tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan H3 Disiplin Kerja diterima karena terdapat pengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan di CV Citra Art.

- e. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) pada *Ajusted R Square* yaitu sebesar 0,281 atau 28,1 %. Hal ini berarti secara bersama – sama variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Tunjangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 28,1 % , sedangkan sisanya yaitu 71,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.
- f. Berdasarkan penelitian ini membuktikan bahwa karyawan lebih disiplin jika lingkungan kerja mereka nyaman dan mendapatkan tunjangan untuk mempengaruhi kinerja para karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka setiap harinya. Dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di perusahaan yang ditunjukkan dari tingkat signifikansi pada uji t bahwa pada kedisiplinan kerja sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.
- g. Berdasarkan penelitian ini membuktikan bahwa variabel X1 yang berbunyi Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat dijelaskan bahwa kondisi dilapangan para karyawan tidak mendapatkan fasilitas yang cukup baik dari perusahaan, seperti faktor fisik yaitu kurangnya cahaya penerangan didalam ruang kerja karyawan dan suhu udara yang panas karena perusahaan tidak menyediakan fasilitas yang memadai dan faktor non fisik yaitu kurangnya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan.
- h. Berdasarkan penelitian ini membuktikan bahwa variabel X3 yang berbunyi Tunjangan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap

Kinerja Karyawan. Dapat dijelaskan bahwa perusahaan kurang memperhatikan kebutuhan para karyawan, yaitu seperti bonus yang diberikan perusahaan untuk karyawan kurang dan tidak sebanding dengan target yang diberikan perusahaan setiap bulannya, dan kurangnya tunjangan-tunjangan lainnya yang tidak diperhatikan perusahaan untuk para karyawan.

B. Saran

1. Bagi CV Citra Art

- a. Variabel Lingkungan Kerja dan Tunjangan secara umum belum bisa di terima oleh para karyawan, terbukti dengan rasa kurang nyaman saat berada dilingkungan kerja dan tunjangan yang tidak sesuai diberikan oleh para karyawan sehingga perlu ditingkatkan kembali sehingga membuat karyawan memiliki semangat dan keinginan dalam menjalankan perintah dari perusahaan.
- b. Disiplin Kerja para karyawan sudah sesuai dan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perlu diperhatikan lagi mengenai tunjangan-tunjangan dan bonus yang diberikan kepada karyawan supaya lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Disarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji banyak sumber maupun referensi sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu dengan menemukan fenomena atau kasus agar dalam melakukan penelitian dapat memahami dan mempermudah pada proses penelitian selanjutnya.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan baik. Disarankan pula terhadap peneliti selanjutnya supaya menggunakan metode yang lain supaya dapat mengetahui perbedaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia* Perusahaan.Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Aditya, Y. I. P., Prayekti, P., & Herawati, J. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Palang Merah Indonesia Di Kota Gede Daerah Istimewa Yogyakarta*. *Manajemen Dewantara*, 3(1), 192–202. <https://doi.org/10.26460/md.v3i1.7659>
- Arikunto, S. 2013.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Budianto dan Amelia. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk*. SBU Distribusi Wilayah Jakarta. Jakarta: Jurnal Universitas Pamulang.
- Dwi Septianto. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang*. Jurnal Skripsi. Semarang : jurusan manajemen fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Edwin B. Flippo 2013, *Personel Management (Manajemen Personalialia)*, Edisi. VII Jilid II, Jakarta:Terjemahan Alponso S, Erlangga.
- Gibson, et al, 1995. *Organisasi dan Manajemen, Edisi ke empat*, Jakarta : Erlangga,
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan , Malayu S.P,2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara.
- Julita. (2020). *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar*. 1–103. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/15518>
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Khasifah, F. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 287. <http://eprints.undip.ac.id/48759/>
- Mangkunegara, Anwar. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2.Yogyakarta: BPFPE.

- Moeheriono.2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*.Jakarta. Raja.
- Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Nitisemito, Alex. 1982. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.Penerbit Erlangga
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Putrima, E. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bank BNI Syariah Bengkulu. Iain Bengkulu*, 1–83.
- Preffer, Jefry. 1995. *Producing Sustained Competitive Advaintage Through The Effective Management of People, Accademy Management Excecutive*, voL9. No.1 . 55-72.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, F.D, dan Calam A. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Binjai Wilayah Sumatra Utara*. Jurnal SAINTIKOM. VOL. 11, No. 2..
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R & B*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi.(2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik..* Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wibowo. 2014. *Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua*.Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Zaenudin, A. (2016). *Pengaruh Insentif, Tunjangan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Ban Syariah Mandiri Kantor Cabang Rawamangun*. 124.