

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK ROKOK
MARGANTARA JAYA TULUNGAGUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada
Program Studi Manajemen



OLEH :

IRMA NUR AULIYA
18.1.02.02.0032

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UNP KEDIRI
2022**

Skripsi Oleh:

IRMA NUR AULIYA
NPM: 18.1.02.02.0032

Judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PABRIK ROKOK MARGANTARA JAYA TULUNGAGUNG**

Telah disetujui untuk Diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada Tanggal: 18 Juli 2022

Pembimbing I,



Dhiyan Septa Wihara, M.M
NIDN. 0730098401

Pembimbing II,



Edy DjokoSE., M.Pd. M.M
NIDN.0715106203

Skripsi oleh:

IRMA NUR AULIYA
NPM: 18.1.02.02.0032

Judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PABRIK ROKOK MARGANTARA JAYA TULUNGAGUNG**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada Tanggal 18 Juli 2022

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dhiyan Septa Wihara, M.M



2. Penguji I : Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M



3. Penguji II : Edy Djoko, S.E., M.Pd. M.M



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Subagyo, M.M.
NIDN : 0710066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Irma Nur Auliya
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Trenggalek, 04 Januari 2000
NPM : 18.1.02.02.0032
Fak/Prodi. : Fakultas Ekonomi dan Bisnis/ S1 Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 18 Juli 2022

Yang Menyatakan



Irma Nur Auliya

NPM: 18.1.02.02.0032

Motto

Yakin dan percayalah bahwa pada akhirnya kamu bisa melewatinya sebesar apapun masalahnya, ingat ayat ini : “ karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”.

Q.s Al Insyirah Ayat 5

Dan tidak ada doa yang kembali dalam keadaan hampa dan tidak ada doa yang tidak diijabah oleh Allah. Satu persatu harapanmu sedang mengudara mungkin tidak hari ini tapi nanti akan kamu temukan jawabannya.

Kupersembahkan Skripsi Ini Untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, Rahmat, Hidayah dan Ridhonya sehingga skripsi selesai tepat waktu.
2. Kedua orang tua yang telah mendoakan serta memberikan dukungan dan yang telah rela berjuang bekerja keras demi membiayai kuliah saya.
3. Almarhumah nenek yang pastinya bangga melihat cucunya berhasil menyelesaikan kuliahnya.
4. Bapak dan Ibu dosen yang telah membimbingku dengan sabar.
5. Mas yang selalu mensupport, terimakasih selalu ada untuk menjadi tempat berbagi keluh kesah selama mengerjakan skripsi.
6. Sahabat saya terutama untuk Afrilliana Wijianti dan Risqi Puspitasari, terimakasih sudah menjadi sahabat yang baik selama ini dan semoga persahabatan ini langgeng sampai nanti.
7. Sahabat seperjuangan saya dari Trenggalek Becti Nita Ayu Riswanda dan Putri Ifadatin, terimakasih sudah saling support selama ini.
8. Serta teman – temanku seperjuangan yang lainnya, terimakasih sudah saling support dan memberikan doa doa terbaiknya.

ABSTRAK

Irma Nur Auliya : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PR. Margantara Jaya Tulungagung, Skripsi, Manajemen, FE UN PGRI 2022.

Kata Kunci : lingkungan kerja, disiplin, insentif, kinerja

Latar belakang dari penelitian ini adalah di dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Maka untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan perlu adanya memperhatikan lingkungan kerja, disiplin dan insentif yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PR. Margantara Jaya Tulungagung, (2) untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PR. Margantara Jaya Tulungagung, (3) untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PR. Margantara Jaya Tulungagung, (4) untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, disiplin dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PR. Margantara Jaya Tulungagung secara parsial maupun simultan.

Teknik penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah sebanyak 397 karyawan dibagian giling rokok. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purpositive Sampel* yaitu 40 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis linear berganda, pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik secara parsial (uji t) dan uji statistik secara simultan (uji F). Hasil uji t maupun uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin dan insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Margantara Jaya Tulungagung, (2) disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Margantara Jaya Tulungagung, (3) insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Margantara Jaya Tulungagung, (4) lingkungan kerja, disiplin dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Margantara Jaya Tulungagung.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan juga hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan pada mata kuliah seminar manajemen ini. Sholawat serta salam juga senantiasa penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW.

Penyusunan skripsi dengan judul :“ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PR. Margantara Jaya Tulungagung** ” ini disusun guna sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri. Pada kesempatan ini penulis tidak lupa untuk mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Restin Meilina, M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Dhiyan Septa Wihara, M.M. Selaku Dosen Pembimbing 1 yang dengan sabar membantu penulis di dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak Edy Djoko S, M.M Selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan sabar membantu penulis di dalam penyusunan skripsi.
6. Seluruh dosen dan karyawan Prodi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah mendidik dan juga telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat kepada penulis selama menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Binis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
7. Bapak Kasiran selaku Pemilik Margantara Jaya Tulungagung yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ditempat tersebut.

8. Para Karyawan di PR. Margantara Jaya Tulungagung terimakasih telah membantu memperlancar penyusunan skripsi ini.
9. Terima kasih kepada kedua orang tua yang selalu mendoakan dan juga selalu memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
10. Dan terima kasih juga untuk teman-teman yang selalu membantu penulis disaat dalam kesulitan dan juga selalu mengingatkan penulis untuk terus semangat.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan juga saran dari pembaca skripsi ini untuk hasil yang jauh lebih baik lagi kedepannya.

Akhir kata, semoga Allah SWT membalas budi baik semua pihak-pihak yang telah membantu tersusunnya skripsi ini. Dan penulis juga berharap bahwa skripsi ini bisa menjadi acuan yang baik.

Kediri, 18 Juli 2022



Irma Nur Auliya

NPM: 18.1.02.02.0032

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	11
1. Kinerja Karyawan	11
a. Definisi Kinerja Karyawan	11
b. Tujuan Kinerja Karyawan	13
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	15
d. Manfaat Kinerja Karyawan	16
e. Indikator Kinerja Karyawan	17
2. Lingkungan Kerja	
a. Definisi Lingkungan Kerja	18
b. Dimensi Lingkungan Kerja	21
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	24
d. Manfaat Lingkungan Kerja	26
e. Indikator Lingkungan Kerja	27
3. Disiplin Kerja	29
a. Definisi Disiplin Kerja	29
b. Jenis – Jenis Disiplin Kerja	31

c. Tujuan Disiplin Kerja	32
d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	34
e. Indikator Disiplin Kerja	35
4. Insentif Kerja	36
a. Definisi Insentif	36
b. Jenis – Jenis Insentif	38
c. Tujuan Insentif	39
d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Insentif	40
e. Indikator Insentif Kerja	42
B. Kajian Penelitian Terdahulu	44
C. Kerangka Berpikir	47
D. Kerangka Konseptual	51
E. Hipotesis	52

BAB III METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian	53
1. Identifikasi Penelitian.....	53
2. Definisi Operasional Variabel	54
B. Definisi Operasional Variabel	61
1. Teknik Penelitian	61
2. Pendekatan Penelitian	61
C. Tempat dan Waktu Penelitian	62
1. Tempat Penelitian.....	62
2. Waktu Penelitian	62
D. Populasi dan Sampel Penelitian	62
1. Populasi Penelitian	62
2. Sampel Penelitian	63
E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	75
1. Sejarah Perusahaan.....	75
2. Visi dan Misi	76
3. Struktur Organisasi	76
4. Karakteristik Responden	78
B. Deskripsi Data Variabel	79
1. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	79
2. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja (X1)	81
3. Deskripsi Data Variabel Disiplin (X2)	82
4. Deskripsi Data Variabel Insentif	83
C. Analisis Data dan Interpretasi.....	84
1. Uji Asumsi Klasik	84
2. Analisis Regresi Linear Berganda	87
3. Uji Koefisien Determinasi (adjusted R ²)	89

4. Uji Hipotesis	90
D. Pembahasan	94
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	98
B. Saran	99
Daftar Pustaka	101

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	45
Tabel 3.1 Kisi - Kisi Instrumen Penelitian	65
Tabel 3.2 Rentang Skala Rata-Rata	66
Tabel 3.3 Hasil Pengujian Validitas	67
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	79
Tabel 4.3 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) ...	80
Tabel 4.4 Persentase Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X1)	81
Tabel 4.5 Persentase Jawaban Responden Disiplin Kerja (X2)	82
Tabel 4.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Insentif Kerja (X3)	83
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	85
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	88
Tabel 4.9 Hasil Uji Determinasi.....	90
Tabel 4.10 Uji Signifikan (Uji Statistik t)	91
Tabel 4.11 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	93

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PR. Margantara Jaya Tulungagung	77
Gambar 4.2 Uji Normalitas Grafik <i>normal probability plot</i>	87
Gambar 4.3 Grafik Scaterplots	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Kuisisioner Penelitian	104
2 Tabulasi Data	107
3 Uji Validitas	113
4 Uji Reabilitas	115
5 Frekuensi Jawaban Responden	116
6 Uji Asumsi Klasik	123
7 Analisis Regresi Linear Berganda	124
8 Uji Hipotesis	125
9 Koefisien Determinasi	125
10 Surat Izin Penelitian	126

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam dunia bisnis perkembangan industri saat ini sangat berpengaruh dan membawa dampak terhadap kelangsungan kehidupan manusia. Persaingan yang semakin ketat dengan perubahan teknologi informasi yang semakin maju, menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing. Di dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting untuk mengembangkan usaha makro maupun mikro. Kualitas sumber daya manusia akan menjadi kekuatan untuk manajemen dan mendukung kinerja perusahaan atau organisasi yang mencapai tujuan (Agusthina Risambessy, dkk, 2012). Karyawan atau pegawai di dalam suatu perusahaan merupakan unsur penting dalam menentukan berkembang atau tidaknya suatu usaha yang dijalankan.

Untuk mencapai tujuan dalam perusahaan selain memiliki peralatan yang modern dan teknologi yang tinggi, perusahaan harus meningkatkan sumber daya manusia untuk mencerminkan tujuan perusahaan tercapai. Untuk mengikuti segala perkembangan dan persaingan yang ketat, perusahaan diharuskan mengembangkan sumber daya manusianya. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pada perkembangan di era modern ini, maka perusahaan

harus lebih pandai dalam mengelola sumber daya manusianya. Dalam suatu perusahaan ataupun organisasi kunci keberhasilan perusahaan berawal dari pemberdayaan kegiatan sumber daya manusia yaitu orang – orang yang telah menyediakan tenaga, bakat dan kemampuan kreatifitasnya dan semangat bagi perusahaan sebagai roda penggerak dalam perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan yang dimaksud perusahaan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka suatu perusahaan perlu adanya memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta insentif karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu hasil yang telah dicapai karyawan dalam tanggung jawabnya melaksanakan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2014:67) kinerja adalah tingkat prestasi karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik, apabila karyawan telah berhasil melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap berkembangnya suatu perusahaan. Kinerja karyawan memiliki dampak yang cukup besar dalam kesuksesan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah

karyawan yang apabila mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Salah satu faktor yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Hal ini dikemukakan oleh Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung adalah lingkungan kerja yang diharapkan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman juga dapat menimbulkan rasa betah karyawan yang bekerja di perusahaan. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman akan mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat menyebabkan penurunan produktivitas kinerjanya. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayitno (2017) yang mengatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung.

Sementara itu faktor lainnya adalah disiplin kerja. Kedisiplinan menurut Hasibuan (2016:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang

menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Di dalam suatu perusahaan manajer akan membuat suatu peraturan dan tata tertib yang nantinya harus dilakukan dan ditaati oleh semua karyawan di perusahaan tersebut. Peraturan dan tata tertib harus dilaksanakan oleh semua karyawan atas kesadarannya. Dan perusahaan akan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar, sehingga membuat karyawan akan menghindari sanksi dan berusaha disiplin tiap waktu. Dengan adanya kedisiplinan, karyawan juga akan tepat waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Jika perusahaan mampu meningkatkan disiplin kerja pada karyawannya maka perusahaan akan memperoleh keuntungan, karena dengan adanya disiplin kerja pekerjaan akan cepat selesai. Selain itu disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas, kerusakan semakin kecil dan absensi karyawan semakin baik. Di dalam sebuah perusahaan tidak hanya menginginkan karyawan yang pandai, cakap dan terampil tetapi juga menginginkan karyawan yang mampu memiliki kedisiplinan yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati (2020) yang mengatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibagian giling rokok Pabrik Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah faktor insentif. Menurut Moehariono (2012:259) Insentif adalah salah satu

imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Menurut Mangkunegara (2011:89) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak perusahaan terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat. Di dalam perusahaan diharapkan menyusun system insentif maupun absensi yang baik, wajar dan adil. Sedangkan absensi dapat mempengaruhi besar kecilnya insentif yang diterima oleh karyawan.

Pemberian insentif kepada karyawan dari perusahaan akan memberikan dorongan moral kepada karyawan untuk bekerja lebih giat sebagai alat motivasi untuk mencapai target kerjanya. Insentif ini yang akan digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan kehidupan sehari - hari. Karyawan akan meningkatkan kinerjanya jika perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan yang diharapkan dan sesuai dengan hasil kinerjanya. Besar kecilnya insentif akan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Jika perusahaan memberikan insentif yang baik dan layak, maka karyawan akan semakin loyalitas terhadap perusahaan dan kerja karyawan akan semakin rajin dan tekun. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa insetif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2017) yang mengatakan insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok CV. Suket Teki Malang.

PR. Margantara Jaya adalah salah satu pabrik olahan tembakau yaitu perusahaan rokok yang ada di Kabupaten Tulungagung. Maka dengan lokasi Pabrik yang berada di Desa Gesikan Kecamatan Pakel, Kabupaten Tulungagung, pangsa pasar perusahaan rokok ini yang utama adalah masyarakat Tulungagung itu sendiri. Dalam penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan insentif. Lingkungan kerja yang ada di dalam pabrik rokok tersebut dari hasil observasi kurang nyaman di dalam area produksinya karena terdapat bau tembakau yang mengakibatkan kurangnya sirkulasi udara. Disisi lain karyawan yang bekerja diduga kurang memiliki sikap kedisiplinan, hal ini terbukti dengan adanya presensi karyawan. Ada beberapa karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan, sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Selain itu, dalam pemberian insentif harus disesuaikan dengan hasil kerja karyawan agar karyawan tetap semangat dalam bekerja. Karena insentif digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sehari – hari. Dan insentif yang sesuai harapan karyawan dapat dijadikan alat untuk memotivasi karyawan untuk bekerja dengan giat, tekun dan baik. Oleh karena itu, hal tersebut perlu untuk diperhatikan salah satunya agar karyawan bekerja dengan optimal dan perusahaan tetap berkembang dengan baik.

Berdasarkan dari beberapa penjelasan latar belakang di atas, maka mendorong peneliti untuk menuliskan kajian penelitian ini dengan judul *“Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PR Margantara Jaya Kabupaten Tulungagung”*.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian dan permasalahan yang ada pada “PR. Margantara Jaya Tulungagung” dan data yang diperoleh oleh peneliti, dapat diidentifikasi bahwa :

1. Lingkungan kerja PR Margantara Jaya Tulungagung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PR. Margantara Jaya Tulungagung adalah disiplin. Dengan kedisiplinan, hal ini akan memperbaiki produktivitas kinerja karyawan agar perusahaan dapat berkembang dengan baik.
3. Insentif kerja karyawan PR. Margantara Jaya memiliki pengaruh besar terhadap dorongan semangat kerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan penelitian latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijabarkan, maka permasalahan pada penelitian ini perlu dibatasi sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, disiplin dan insentif terhadap kinerja karyawan PR. Margantara Jaya.

2. Permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas. Penelitian ini dibatasi lebih fokus pada karyawan PR. Margantara Jaya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Margantara Jaya?
2. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Margantara Jaya?
3. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Margantara Jaya?
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Margantara Jaya?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PR. Margantara Jaya.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PR. Margantara Jaya.
3. Menganalisis pengaruh insentif kerja terhadap kinerja karyawan PR. Margantara Jaya.

4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan insentif kerja karyawan pada PR. Margantara Jaya.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Pada penelitian ini diharapkan menjadi salah satu bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan judul dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, disiplin dan insentif. Selain itu, diharapkan penelitian ini juga memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen terutama pada konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

- 1) Penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu tugas akhir seminar manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- 2) Penelitian ini dilakukan guna menambah pengetahuan, keterampilan penulisan, serta menambah ilmu dan juga memahami lebih dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kinerja pegawai.
- 3) Kemudian penelitian ini dijadikan sebagai sarana pengaplikasian teori-teori yang sudah didapatkan selama perkuliahan di semester sebelumnya, dengan melihat secara langsung keadaan di lapangan dengan salah satunya pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan.

b. Bagi PR. Margantara Jaya

Perusahaan PR. Margantara Jaya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai salah satu masukan untuk dapat digunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alex S. Nitisemito. (2015). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber DayaManusia*. Ed. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Arikunto, Suharsimi. (2007). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Fatmawati. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalialia & Sumber daya Manusia*.BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Muslikhah, (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Tunas Muda Kabupaten Pacitan *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Mangkunegara.(2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.: PT.Remaja Rosdakarya.
- Moehariono.(2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, edisi revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nawawi, Hadari. (2012). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Prayitno, (2017). *Jurnal Fajar Berlian Tulungagung the Effect of Environmental Work , Work Discipline and Compensation To the Performance of Employees in Surat Pernyataan Artikel Skripsi Tahun 2017*. 0–8.
- Rivai, Veithzal.(2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. edisi kedua.cetakan kedua. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter.(2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: Pustaka Setia.
- Sarwoto.(2010). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti.(2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2013). *Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Soetjipto, Budi W,. (2008). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*,Yogyakarta:Amara Book.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Bumi Aksara.
- Sondang Rizki, M. (2016). “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kaltim Prima Coal (Kpc) Sangatta-Kabupaten Kutai Timur.” *Jupiiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 10(2), 167.
- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahyudi. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Rokok CV. Suket Teki.. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 3(2), 154–162.