

PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN, KEDISPLINAN,
MOTIVASI, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM
HOME INDUSTRI MINUMAN SARI APEL BROSEM DI KOTA
BATU

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

MANAJEMEN



OLEH :
MARTA MAGI BEWA
2019120139

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADewi
FAKULTAS EKONOMI
MALANG
2023

RINGKASAN

Produktivitas karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa variabel antara lain komunikasi, lingkungan, kedisiplinan, dan insentif, sangat penting untuk kemajuan bisnis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi secara parsial dan bersamaan pengaruh komunikasi, lingkungan, kedisiplinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Industri Rumah Tangga Umkm Minuman Sari Apel Brosem di Kota Batu. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. 30 orang pekerja Umkm Home Industri Minuman Sari Apel Brosem di Kota Batu dipilih untuk dijadikan sampel dengan menggunakan pendekatan complete sampling yaitu melibatkan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang digunakan peneliti. Regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 merupakan pendekatan analisis data yang digunakan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin nilai, dan komunikasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara bersamaan atau bersamaan, komunikasi, lingkungan, kedisiplinan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Rumah Tangga Brosem Minuman Sari Apel Umkm di Kota Batu. Pada Industri Rumahan Umkm Sari Apel Brosem Minuman di Kota Batu, ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk mendongkrak kinerja pekerja, antara lain komunikasi yang efektif dengan anggota staf, desain ruang kerja yang sesuai, strategi manajemen waktu, dan motivasi.

Kata Kunci: Komunikasi, Karyawan, Kinerja, Lingkungan, Kedisiplinan, Motivasi.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu UMKM yang membuat sari apel adalah UMKM. UMKM harus menggenjot dan mempertahankan penjualan produk dalam menghadapi tingkat persaingan yang meningkat pesat. Hal ini disebabkan banyaknya usaha sari apel yang bermunculan sejak UMKM berdiri pada tahun 2004. UMKM merupakan usaha efektif yang dijalankan oleh orang atau badan usaha di semua sektor ekonomi. Di zaman modern ini, UMKM memainkan peran penting dalam meningkatkan perekonomian dan dapat mengurangi dampak krisis ekonomi regional atau nasional. UMKM dengan demikian harus dikembangkan karena mereka memiliki kemampuan untuk menciptakan lebih banyak pekerjaan dan membantu memerangi kemiskinan dan pengangguran. Menurut (Prihatminingtyas 2015), semua pekerja diharapkan mampu memberikan kinerja terbaiknya dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang telah ditetapkan, karena perusahaan tidak akan berhasil jika kinerja karyawannya di bawah standar. Keberhasilan pencapaian tujuan bisnis dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan. Menurut Hidayat, (2021), kinerja karyawan yang baik akan berkorelasi langsung dengan hasil dalam kemajuan suatu perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk akan memberikan pengaruh negatif dan efek yang merugikan bagi kemajuan organisasi.

Topik UMKM tidak dapat dibahas tanpa menyebutkan sumber daya manusia (SDM), yang menurut Saputri & Rachman (2022) merupakan komponen paling krusial yang harus diperhatikan oleh bisnis. Sumber daya manusia

diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas operasional dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Komunikasi berdampak besar dan menguntungkan kinerja staf. Perihal ini memperlihatkan bila peningkatan kontak komunikasi organisasi mengarah pada peningkatan kinerja organisasi. Komunikasi meningkatkan kinerja, menurut penelitian sebelumnya oleh Junaidin (2018) hubungan yang solid antara supervisor dan bawahan, feedback, mendukung suasana dalam berkomunikasi, dan sudut pandang organisasi terarah, semuanya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Sebagai hasil dari komunikasi yang baik, pekerja cenderung tidak bingung ketika menjalankan tanggung jawab yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja. Karyawan juga lebih terlibat ketika supervisor dan bawahan memberikan komunikasi dan umpan balik dua arah yang terorganisir. Penyelesaian tugas dan kewajiban yang ditentukan akan dibantu oleh komunikasi yang efektif. Menurut Masrurotin et al. (2021), komunikasi sangat penting untuk membangun hubungan kerja yang produktif dalam suatu organisasi dan mencapai tujuan kinerja.

Kinerja karyawan sebagai pencapaian kinerja yang dihasilkan karyawan, baik secara individu maupun berkelompok, berdasarkan tanggung jawab dan tugas yang diberikan atau diamanatkan kepada pegawai berdasarkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkannya. Ada hubungan erat antara kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan. Jika kinerja seorang karyawan sangat baik, perusahaan akan berhasil, (Sudiantini & Saputra, (2022)).

Kinerja karyawan digambarkan sebagai perilaku atau sikap aktual yang dilakukan oleh setiap karyawan sebagai jenis kinerja pekerjaan yang ditetapkan oleh seorang karyawan tergantung pada posisi yang dia lakukan dalam organisasi tertentu. Kinerja karyawan digambarkan sebagai sesuatu yang sangat krusial dalam memperoleh target perusahaan yang sudah ditentukan sejak awal. Menurut Fauzi (2022) Kinerja seorang karyawan dianggap sangat baik jika hasil individu melampaui tujuan atau tanggung jawab yang telah ditetapkan sebelumnya. Akibatnya, masalah kinerja karyawan sangat terkait dengan kapasitas karyawan untuk terlibat dalam pengembangan diri sehingga ia dapat bekerja dan bekerja guna memperoleh tujuan organisasi menurut Susanto, (2019). Upaya karyawan pada saat tertentu sesuai dengan kriteria kualitas dan kuantitas kerja yang ditetapkan perusahaan adalah yang menentukan kinerja karyawan.

Dampak lingkungan tempat kerja terhadap kinerja karyawan, seperti adanya peralatan kerja yang cukup dan lengkap sehingga memungkinkan pekerja melakukan tugas dengan cepat dan aman. Lingkungan kerja perusahaan adalah suatu keadaan dimana suasana ruang kerja dan alat-alat memberikan landasan bagi tempat kerja karyawan. Produktivitas karyawan dimaksimalkan dalam lingkungan kerja yang positif, yang menawarkan rasa aman. Karyawan yang bekerja dalam suasana yang menyenangkan cenderung lebih disiplin, antusias, bertanggung jawab, dan tenang dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Rahmawati dan Liswandi (2022), lingkungan tempat kerja dapat berdampak pada emosi karyawan. Jika pekerja puas dengan tempat kerja mereka, mereka akan merasa nyaman dan menghabiskan waktu mereka secara efisien. Kinerja

maksimal dapat dicapai dengan menggunakan lingkungan kerja, yang mencakup semua faktor di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka saat mereka sedang bekerja: fasilitas kerja membantu karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka.

Seorang pegawai harus memiliki disiplin kerja jika ingin mencapai suatu tujuan. Pelanggaran dapat dihindari dengan menegakkan disiplin kerja. Dengan mengamati gaya seorang pemimpin, seseorang dapat meningkatkan kinerja dan disiplin karyawan. Pekerja akan kesulitan untuk menerapkan disiplin di tempat kerja, tetapi jika diterapkan secara konsisten maka akan menjadi kebiasaan, dan kedisiplinan tidak akan menjadi beban bagi karyawan menurut Sastrohadiwiryo (2019), disiplin kerja diartikan dengan sikap memberi penghormatan, penghargaan, mematuhi, dan menaati semua aturan tertulis atau tidak tertulis dan mau melaksanakannya, maupun enggan menolak selama mendapatkan hukuman bila menyalahi tugas serta otoritas yang diberikan padanya.

Sebuah perusahaan yang memproduksi minuman sari apel, UMKM Industri Rumahan, Industri Minuman Sari Apel Brosem, Kota Batu, menjadi subjek penelitian. Oleh karena itu, sangat penting untuk menerima kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja dan menerima pelatihan di tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang menyenangkan dan aman akan meningkatkan keselamatan karyawan, yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah ditemukan diatas maka peneliti tertarik meneliti dengan judul “ Pengaruh Komunikasi, Lingkungan, Kedisiplinan, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Home Industri Minuman Sari Apel Brosem Di Kota Batu”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada informasi latar belakang yang telah ditemukan di atas.

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap produktivitas pekerja pada UMKM Minuman Sari Apel Brosem di Kota Batu?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Minuman Sari Apel Brosem di Kota Batu?
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas pekerja pada UMKM Minuman Sari Apel Brosem di Kota Batu?
4. Pada UMKM Minuman Sari Apel Brosem Kota Batu, apa pengaruh motivasi terhadap kinerja pekerja?
5. Bagaimana pengaruh komunikasi, pengaturan, aturan, dan insentif terhadap kinerja pekerja pada UMKM Minuman Sari Apel Brosem Kota Batu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan penelitian yang didasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan:

1. Mendeskripsikan bagaimana komunikasi mempengaruhi kinerja pekerja di lokasi UMKM Industri Rumah Tangga Sari Apel Brosem Kota Batu.
2. Mendeskripsikan bagaimana pengaruh lingkungan pada UKM Home Industri Minuman Sari Apel Brosem di Kota Batu terhadap kinerja pekerja.
3. Mendeskripsikan pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pekerja pada Industri Rumah Tangga UMKM Sari Apel Brosem Kota Batu.
4. Mendeskripsikan bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja pegawai UMKM Home Industry Minuman Sari Apel Brosem di Kota Batu.
5. Mendiskusikan bagaimana UMKM Home Industri Minuman Sari Apel Brosem di Kota Batu mempengaruhi kinerja pegawai melalui komunikasi, lingkungan, kedisiplinan, dan insentif.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah keuntungan dari temuan penelitian ini:

1. Bagi Peneliti

Mengenai dampak komunikasi, lingkungan, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, temuan penelitian ini dapat memajukan pengetahuan dan memberikan saran dan dorongan..

2. Bagi Perusahaan

Temuan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pemilik dalam mengevaluasi cara meningkatkan kinerja karyawan dan bertindak sebagai referensi bagi mereka.

3. Bagi Akademik

Temuan studi ini dapat dimanfaatkan oleh institusi pendidikan tinggi sebagai kumpulan literatur dan kontribusi intelektual. Untuk memajukan pengetahuan di bidang sumber daya manusia, khususnya untuk program S-1 Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246. [2]
- Agustina, F., & Widyastuti. (2022). Hubungan antara dukungan emosional dengan psychological well-being pada peserta didik di sekolah menengah kejuruan. *Article Type: Education*, 6. <https://doi.org/10.21070/acopen.6.2022.234410.21070/acopen.6.2022.2344>
- Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria. (2019). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)”.(Tesis. Program Pascasarjana Universitas Pamulang).
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja Karyawan : Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Estiningsih, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Mbia*, 17(2), 47–58. <https://doi.org/10.33557/Mbia.V17i.2.344>.
- Emqi, M. F., & Aldya, R. F. (2021). Pengembangan Potensi Diri Dalam Pembelajaran Selama Pandemi Covid 19 (Studi Kepustakaan Buku “Malas Tapi Sukses” Karya Fred Gratson). *Inteligensi : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 37–44. <https://doi.org/10.33366/ilg.v4i1.2509>
- Fauzy Muhammad, Fitra Riantina. 2021. —Pengembangan Potensi Diri Dalam Pembelajaran Selama Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmu Pendidikan* 4(1): 37–44.
- Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Nitami, A. D., & Firmansyah, A. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt.Multi Daya Bangun Mandiri Literature Review *Msdm*).3(6) .588-598.

- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fauziyyah, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang.[Skripsi] (Doctoral Dissertation, Uin Raden Fatah Palembang)
- FoEh, J. E., Meutia, K. I., & Basuki, R. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(3), 275–292. <https://doi.org/10.31599/jki.v21i3.701>
- Gaol L, Jimmy. (2014). A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Grasindo : Jakarta.
- Gunawan,C.(2018). Mahir Menguasai SPSS: mudah mengelola data dengan IBM SPSS statistic 25. Yogyakarta:CV. Budi Utama.
- Hidayat, A. A. (2021). Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Reliabilitas. Health Books Publishing.
- Junaidi. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Cabang Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2, 1–11.
- Kasino. (2018). “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Premier Wood Manufakturing Wonoayu Sidoarjo”.
- Koten HW, NI Iriani, & Emqi MF. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Kantor Desa Landungsari Kecamatan Dau Kabupaten Malang). Skripsi : Universitas Tribhuwana Tungadewi
- Larasati., Sindi dan Gilang., Alini. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol. V, No.3, Desember 2014.*
- Liswandi, N., Christina, E. Wilidyo, dan D. F. Mirza. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Cabang Mangkubumi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* 5 (3): 494–512.
- Masrurotin Et Al. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Anggun II Mojokerto. *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma*, 10(9), 150–158.

- Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati, Utami Ika Ruhana. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pattindo Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 26 No. 2 September 2015.
- Nurchahya, G.A. dan F.P. Sari. (2018). “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta.” *E-Proceeding of Management*, Vol.5, No.1 Maret 2018: 303-310.
- Nitisemito dalam Aditya Nur (2016 : 34). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Terhadap Kinerja Karyawan Kota Batu Skripsi : Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
- Nanda, Peri. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada UD. Aan Jaya Snack, Kota Batu. Skripsi : Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
- Prihatminingtyas B, (2020).Pengaruh Motivasi,Kreativitas,Inovasi, Resiko Dan Norma Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada UD Putra Dasrim, Kota Malang).
- Prihatminingtyas B, (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Penerbitan Buku Irdh (International Research And Development Of Humas Beings),*JURNAL AGREGAT*,3(2).
- Prihatminingtyas, B. (2020). Metode Pembelajaran Berbasis Game Untuk Meningkatkan Ketrampilan Membaca Dan Menulis Aksara Jawa. *Inteligensi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(1), 17-22.
- Prihatminingtyas. 2017. —Analisis Pengelolaan Usaha Kecil Makanan Minuman Di Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*: 1–6.
- Prihatminingtyas, Budi. 2019. Pengaruh Modal, Lama Usaha, Jam Kerja Dan Lokasi Usaha Terhadap Pendapatan Pedagang di Pasar Landungsari. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*. Cetak-ISSN:2089-0523, Online - ISSN:2548-6152. Vol.7, No.2, Desember 2019. Hal 29.
- Prihatminingtyas B, R Y Susanto 2015, The Business Opportunity of Micro Industry of Crispy Chicken and Crispy Salty Fish in Malang City, Indonesia. *International Journal of Ecoomic, commerce & management* ISSN (2348 – 0386. Volume II
- Prasetya, Inda, (2014). Pengaruh Komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Medan. USU.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.

- Susanto, Natalia. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *AGORA*, Vol. 7, No. 1: 1-6.
- Susanto. 2016. Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Penghargaan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis & Ekonomi*, Vol 14, No.1. <http://journal.ummgl.ac.id/index.php/bisnisekonomi/article/download/126/79/> diakses 12 April 2017
- Sri Andika Putri & Fitria Setyaningrum Vol 3, No 1 2019. Pengaruh Kalimat Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Program Studi Akuntansi, Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
- Sastrohadwiryo, S. dan Syuhada, A. H. (2019). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 756– 765.
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research (FJSR)*, 1(3), 467–478.
- Suryani. Apriliana. (2019). Kajian Teori Tema Desain Arsitektur Tropis. Tema desain pada proyek “Pusat Informasi Ilmu. Pengetahuan Teknologi Ramah Lingkungan di Surabaya”. Universitas Katolik Soegijapranata. Hal 242.
- Tobing, L., & Manuel, J. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Pabrik Gula Sei Semayang (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Viviana, Eci Nur.. (2018). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cipta Karisma Semarang Manajemen, J. E (45), 52–68.
- Viktor, Oktavianus. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UMKM Bakso Bakar SS Kota Malang. Skripsi : Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.