

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Produktivitas kerja merupakan elemen fundamental dalam kemajuan dan keberlanjutan suatu organisasi atau perusahaan. Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal. PT Mitra Niaga Distrindo Boyolali, Jawa Tengah, sebagai salah satu perusahaan distribusi yang bergerak dalam sektor perdagangan barang konsumsi, menghadapi tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawannya dalam rangka menjawab kebutuhan pasar yang dinamis serta target-target perusahaan yang semakin tinggi.<sup>2</sup>

Salah satu aspek penting yang memengaruhi produktivitas karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, berusaha, dan mempertahankan perilaku tertentu dalam mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat, antusiasme dalam bekerja, dan dedikasi terhadap tanggung jawabnya. Namun, dalam praktiknya, tingkat motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti penghargaan, insentif, pengakuan, serta kebutuhan akan aktualisasi diri. Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk

---

<sup>2</sup> Abdul Rachman Saleh and Hardi Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang,” *Among Makarti* 11, no. 1 (2018): 28–50.

memahami persepsi karyawan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi mereka.<sup>3</sup>

Selain motivasi, gaya kepemimpinan juga menjadi faktor krusial dalam memengaruhi produktivitas. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan visi yang jelas, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta memberdayakan karyawan agar dapat berkembang secara optimal. Kepemimpinan yang partisipatif, misalnya, cenderung mendorong keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter dapat memunculkan tekanan psikologis yang berujung pada penurunan semangat kerja. Eksplorasi persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan mereka menjadi penting untuk dikaji secara mendalam.<sup>4</sup>

Selanjutnya, etos kerja, yang mencerminkan nilai, norma, dan sikap positif terhadap pekerjaan, menjadi indikator lain dalam mengukur kualitas kinerja karyawan. Etos kerja yang tinggi mencerminkan sikap disiplin, tanggung jawab, integritas, dan semangat kerja yang tinggi. Dalam konteks budaya kerja Indonesia, etos kerja sering dikaitkan dengan nilai-nilai lokal seperti gotong royong, loyalitas, dan keikhlasan dalam bekerja. Namun, perkembangan zaman dan tekanan produktivitas modern seringkali

---

<sup>3</sup> One Syarafina Mawarid, Hardani Widhiastuti, and Rusmalia Dewi, “Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perilaku Pada Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan Event Organizer Di Kota Purwodadi,” *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 7, no. 4 (2025): 1390–1405.

<sup>4</sup> Kelik Purwanto, Reynisa Lubis Putri Eka, and Mayroza Wiska, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor BKAD Kecamatan Pelepat Desa Dwi Karya Bakti Lintas Jaya Tahun 2022,” *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 3, no. 3 (2023): 10615–10625.

menimbulkan pergeseran nilai dalam etos kerja. Oleh karena itu, pemahaman terhadap persepsi karyawan mengenai makna dan praktik etos kerja di lingkungan kerja mereka sangat penting dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas.<sup>5</sup>

Faktor berikutnya yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas kerja yang memadai, suhu ruangan yang sejuk, pencahayaan yang cukup, serta hubungan interpersonal yang harmonis antar sesama rekan kerja maupun atasan, berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja dan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan, konflik, atau tidak mendukung akan menyebabkan stres kerja dan berujung pada penurunan kinerja.

PT Mitra Niaga Distrindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi barang konsumsi (consumer goods) yang berlokasi di Boyolali, Jawa Tengah. Perusahaan ini merupakan bagian dari jaringan distribusi yang cukup besar di wilayah Jawa Tengah dan sekitarnya, serta menjadi mitra strategis bagi sejumlah merek barang kebutuhan pokok dan rumah tangga. Dalam menjalankan aktivitas distribusinya, PT Mitra Niaga Distrindo mengandalkan sistem logistik yang efisien, armada pengangkutan yang memadai, serta tenaga kerja yang terorganisasi di berbagai divisi, mulai dari gudang, pengemasan,

---

<sup>5</sup> Kerja Terhadap, Kinerja Karyawan, and C V Acing, "PENGARUH ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ACING PERKASA," *E-Jurnal Manajemen* 13, no. 11 (2024): 1659–1673.

pengiriman, hingga administrasi dan manajemen.<sup>6</sup>

Perusahaan ini menjalankan perannya dalam ekosistem rantai pasok secara profesional, dituntut untuk mampu menjaga ketersediaan produk, ketepatan waktu pengiriman, serta pelayanan yang efisien. Dalam praktik operasionalnya, PT Mitra Niaga Distrindo tidak hanya bersandar pada teknologi dan sistem, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Para karyawan menjadi ujung tombak pelaksanaan strategi distribusi dan pelayanan pelanggan, sehingga produktivitas kerja mereka sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target bisnisnya. Perusahaan ini menjadi lokasi yang tepat untuk menggali lebih jauh bagaimana persepsi karyawan terhadap faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja mereka.

Dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, PT Mitra Niaga Distrindo menghadapi sejumlah permasalahan yang bersifat kompleks dan multidimensional. Salah satu persoalan utama adalah rendahnya konsistensi dalam pencapaian target kerja harian di beberapa divisi, terutama pada bagian gudang dan pengiriman. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai seberapa besar motivasi kerja yang dimiliki oleh para karyawan, dan apakah sistem penghargaan atau insentif yang diterapkan perusahaan telah mampu mendorong semangat kerja mereka. Beberapa laporan informal dari kepala bagian menunjukkan adanya gejala kejemuhan, kurangnya

---

<sup>6</sup> Novia Fitri Maharani et al., “ANALISIS TINGKAT MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT X,” *Neraca Manajemen, Ekonomi* 17, no. 5 (2025).

inisiatif, dan lemahnya daya saing antar karyawan, yang semuanya mengarah pada isu mendasar mengenai motivasi internal dan eksternal.<sup>7</sup>

Muncul keluhan dari sebagian karyawan tentang gaya kepemimpinan yang dinilai kurang komunikatif dan terlalu menekankan aspek target tanpa mempertimbangkan kondisi psikologis karyawan. Situasi ini memunculkan kesan bahwa hubungan antara atasan dan bawahan bersifat satu arah dan kaku, sehingga memengaruhi suasana kerja dan efektivitas tim. Permasalahan ini mengindikasikan adanya ketimpangan antara ekspektasi manajerial dengan persepsi karyawan terhadap model kepemimpinan yang ideal dan mendukung.<sup>8</sup>

Persoalan lainnya berkaitan dengan perubahan nilai-nilai etos kerja di kalangan generasi muda karyawan. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan mengalami peningkatan rekrutmen dari kalangan usia muda yang membawa serta budaya kerja dan ekspektasi yang berbeda. Sebagian manajemen merasa bahwa generasi ini menunjukkan tingkat disiplin dan loyalitas yang lebih rendah, meskipun lebih adaptif secara teknologi. Ketegangan ini menciptakan gap antar generasi yang apabila tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak negatif pada kohesi tim dan pencapaian produktivitas kolektif.

Tidak kalah penting, lingkungan kerja fisik dan sosial di perusahaan ini juga memerlukan perhatian. Beberapa area kerja, terutama bagian gudang,

---

<sup>7</sup> Hafidulloh and Dyah Ratnaningtyas, “Peran Motivasi Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Di RSUD Dr. Soetomo,” *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 4, no. 2 (2024): 109–121.

<sup>8</sup> Tri Puji Hastuti, Sri Winarno, and Rusnandari Retno Cahyani, “Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lingkungan Yayasan Pendidikan Perguruan Tinggi Sahid Surakarta,” *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan* VI, no. 2 (2017): 171–194, <http://www.jurnal.usahidsolo.ac.id/index.php/IAB/article/view/85/63>.

mengalami masalah seperti suhu ruang kerja yang panas, pencahayaan yang kurang memadai, serta ventilasi yang tidak optimal. Kondisi ini diperparah oleh tekanan kerja yang tinggi dan kurangnya ruang dialog antara pekerja dan manajemen. Lingkungan kerja yang kurang mendukung tidak hanya menurunkan kenyamanan, tetapi juga meningkatkan risiko stres dan kelelahan kerja, yang akhirnya berdampak langsung pada penurunan produktivitas.

Berbagai permasalahan tersebut saling terkait dan membentuk gambaran bahwa produktivitas kerja tidak bisa dilepaskan dari persepsi karyawan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi keseharian mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, penting untuk menggali persepsi langsung dari karyawan mengenai motivasi, gaya kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja agar perusahaan mampu merumuskan solusi yang relevan dan aplikatif.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan perusahaan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi aktual di lapangan dari sudut pandang para karyawan sendiri. Banyak perusahaan, termasuk PT Mitra Niaga Distrindo, cenderung mengandalkan evaluasi manajerial dalam menilai produktivitas, tanpa memperhitungkan dimensi psikososial dan pengalaman subjektif tenaga kerjanya. Padahal, pendekatan seperti itu berisiko menimbulkan ketimpangan kebijakan yang tidak berpijak pada kenyataan yang dihadapi oleh para pelaksana tugas operasional di lapangan.

Penelitian-penelitian terdahulu telah banyak mengkaji hubungan antara motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan etos kerja terhadap

produktivitas, tetapi sebagian besar dilakukan dalam pendekatan kuantitatif.

Misalnya, studi oleh Riska Amanda meneliti pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur dengan hasil signifikan, tetapi tidak menjelaskan bagaimana karyawan memaknai pengalaman kerja mereka.<sup>9</sup> Penelitian oleh Meindro Waskito juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi pada kepuasan kerja, namun tidak menyertakan narasi langsung dari karyawan.<sup>10</sup>

Dengan demikian, pendekatan eksploratif kualitatif dalam penelitian ini menjadi penting sebagai alternatif dari pendekatan statistik yang selama ini dominan. Melalui wawancara mendalam dan observasi, penelitian ini akan menggali lebih jauh makna-makna yang tersembunyi di balik data, termasuk dinamika emosi, persepsi personal, serta harapan-harapan yang belum tersampaikan kepada manajemen.

Penelitian ini menghadirkan kebaruan dari segi pendekatan dan fokus studi. Pertama, penggunaan metode kualitatif eksploratif memungkinkan peneliti untuk menangkap realitas kerja secara lebih komprehensif dari sudut pandang karyawan. Kedua, kajian ini menggabungkan empat aspek penting motivasi, kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja dalam satu kerangka yang utuh untuk dianalisis secara bersamaan dalam konteks produktivitas. Ketiga, penelitian ini dilakukan pada perusahaan distribusi berskala menengah

---

<sup>9</sup> Riska Amanda, “Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt.Teluk Luas,” *Galang Tanjung* 7, no. 2504 (2023): 1–9.

<sup>10</sup> Meindro Waskito, “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MNC SEKURITAS,” *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 6, no. 1 (2023): 94–107.

di daerah, yang selama ini kurang menjadi perhatian dalam riset-riset akademik yang lebih banyak berfokus pada industri besar di kota-kota besar. Keempat, hasil penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi praktis yang langsung dapat digunakan oleh manajemen dalam merancang kebijakan peningkatan produktivitas yang lebih humanistik dan berbasis bukti lapangan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam persepsi karyawan PT Mitra Niaga Distrindo Boyolali mengenai berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja mereka. Secara khusus, penelitian ini ingin memahami bagaimana para karyawan memaknai motivasi kerja mereka, bagaimana mereka menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan, bagaimana mereka menghayati nilai-nilai etos kerja dalam keseharian mereka, serta bagaimana mereka merasakan dan menanggapi kondisi lingkungan kerja di tempat mereka bekerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran utuh mengenai kondisi psikososial di tempat kerja serta menjadi dasar bagi perumusan kebijakan manajemen yang lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan.

Berdasarkan berbagai macam permasalahan pada penelitian ini peneliti mengambil judul “Eksplorasi Persepsi Karyawan tentang Motivasi, Kepemimpinan, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas di PT Mitra Niaga Distrindo Boyolali, Jawa Tengah”

## **B. Fokus Penelitian**

1. Bagaimana persepsi karyawan PT Mitra Niaga Distrindo terhadap faktor motivasi kerja dalam menunjang produktivitas mereka?

2. Bagaimana persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja?
3. Bagaimana etos kerja karyawan dipahami dan diwujudkan dalam aktivitas kerja sehari-hari di PT Mitra Niaga Distrindo?
4. Bagaimana kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun sosial, dipersepsikan oleh karyawan dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengeksplorasi persepsi karyawan terhadap motivasi kerja yang mereka rasakan dan bagaimana hal tersebut memengaruhi produktivitas.
2. Untuk mengkaji persepsi karyawan terhadap kepemimpinan yang dijalankan oleh manajemen dan dampaknya terhadap kinerja mereka.
3. Untuk memahami bagaimana karyawan memaknai dan menerapkan etos kerja dalam konteks pekerjaan mereka sehari-hari.
4. Untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja di perusahaan dan hubungannya dengan efektivitas dan produktivitas kerja.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Dengan melaksanakan penelitian ini, terdapat beberapa manfaat yang diperoleh, antara lain:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan untuk menguji dan memverifikasi teori-teori yang telah ada mengenai motivasi, etos kerja, kepemimpinan,

dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dalam konteks perusahaan manufaktur seperti PT Mitra Niaga Distrindo Boyolali. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori-teori yang ada, khususnya dalam konteks budaya kerja dan karakteristik perusahaan di Indonesia.

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi Perusahaan

- 1) Penelitian ini dapat membantu perusahaan mengidentifikasi masalah-masalah yang terkait dengan motivasi, etos kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang mungkin menjadi penghambat produktivitas.
- 2) Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk menyusun strategi perbaikan kinerja karyawan, misalnya dengan merancang program motivasi yang lebih efektif, meningkatkan kualitas kepemimpinan, atau memperbaiki kondisi lingkungan kerja.
- 3) Penelitian ini dapat memberikan informasi yang relevan untuk pengambilan keputusan terkait dengan kebijakan personalia, pengembangan organisasi, dan peningkatan kinerja perusahaan.

### b. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan, wawasan, bagi pengembangan keilmuan serta untuk penelitian lebih lanjut.

## E. Ruang Lingkup Dan Keterbatasan Penelitian

### 1. Ruang Lingkup Penlitian

Ada banyak komponen yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Namun penulis hanya mengambil 4 faktor yang menjadi pertimbangan dalam penelitian ini. Dan yang akan diteliti adalah motivasi, kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja apakah dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan atau tidak. Hal ini dikarenakan melihat masalah yang terjadi pada tempat penelitian penulis.

### 2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya melibatkan karyawan di PT Mitra Niaga Distrindo, Boyolali. Oleh karena itu, hasil temuan tidak dapat digeneralisasi untuk perusahaan lain atau konteks yang berbeda, sehingga pemahaman terhadap fenomena di luar lokasi penelitian mungkin terbatas. Dan Menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini bergantung pada wawancara mendalam dan observasi. Hal ini mungkin mengakibatkan keterbatasan dalam mendapatkan data yang dapat diukur secara kuantitatif, sehingga mengabaikan aspek yang bisa dianalisis secara statistik.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Yusnita Ulfah Munthe Dan Fauzi Arif Lubis, "Pengaruh Dan Efektivitas Media Sosial Pada Proses Pengumpulan Zakat, Infaq, Dan Sedekah: Studi Kasus Di Lembaga Amil Zakat Al-Washliyah Beramal (LAZ WASHAL) Sumatera Utara," *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen* 2, No. 2 (12 Juli 2022): 2536–46.

## F. Penegasan Istilah

### 1. Definisi Konseptual

- a. Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi kerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan ekonomis.
- b. Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.<sup>12</sup>
- c. Etos kerja adalah Sikap umum seseorang serta cara mereka berkomunikasi, memahami, dan memegang keyakinan yang menginspirasi mereka untuk mengambil tindakan dan melakukan pekerjaan terbaik mereka.<sup>13</sup>
- d. Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja, baik fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan kerja yang menyenangkan, aman, tenang dan menyenangkan, dll. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan secara emosional, jika karyawan

---

<sup>12</sup> Ruslan Ruslan, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kabupaten Musi Banyuasin,” *Jurnal Ilmu Manajemen* 1, No. 2 (1 Juni 2012): 76–91, <Https://Doi.Org/10.32502/Jimn.V1i2.324>.

<sup>13</sup> Intan Fadhilah Somantri Dkk., “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt Asr,” *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah* 3, No. 3 (5 Maret 2024): Hal. 1687, <Https://Doi.Org/10.55681/Sentri.V3i3.2443>.

menyukai lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan tersebut merasa nyaman dalam pekerjaannya, melaksanakan tugasnya dengan cara memanfaatkan waktu kerja secara efektif.

- e. Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan, hasil kerja karyawan tersebut merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Seorang karyawan dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat.<sup>14</sup>

## 2. Definisi Operasional

Secara operasional penelitian ini dimaksudkan untuk menguji adanya motivasi, kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Niaga Distrindo, Boyolali yang merupakan suatu informasi yang layak diketahui oleh pimpinan perusahaan, pemilik perusahaan, pengelola perusahaan, karyawan, hingga calon karyawan di suatu perusahaan.

## G. Sistematika Penulisan Skripsi

Bab 1 Pendahuluan ini menjelaskan dasar dan tujuan penelitian, termasuk latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaannya. Bab ini juga menetapkan batasan ruang lingkup penelitian yang membatasi topik bahasan agar lebih fokus dan menyeluruh.

---

<sup>14</sup> Siti Putri Nur Syiva Dkk., “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review)” 02 (2023).

Penjelasan istilah yang digunakan serta sistematika penulisan membantu memberikan arahan kepada pembaca tentang keseluruhan struktur laporan.

Bab 2 Landasan Teori ini memperkuat latar belakang dengan menguraikan teori-teori yang relevan serta penelitian terdahulu yang menjadi pijakan akademis bagi studi ini. Teori-teori tersebut memberikan kerangka berpikir untuk memahami temuan di lapangan dan menjadi dasar dalam menganalisis data yang akan dibahas di bab-bab selanjutnya.

Pada bab 3 Landasan Teori ini, metode yang digunakan untuk memperoleh data dijelaskan secara rinci, mencakup pendekatan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, serta teknik pengumpulan dan analisis data. Metodologi yang disusun dalam bab ini bertujuan untuk mendukung pengumpulan data empiris yang akan dibahas pada Bab IV. Dengan demikian, terdapat kesinambungan dari kerangka teoritis yang dibahas pada Bab II menuju penerapan praktis di lapangan.

Bab 4 Hasil Penelitian ini memaparkan hasil yang diperoleh dari penelitian di PT Mitra Niaga Distrindo, Boyolali, meliputi profil perusahaan dan temuan-temuan utama yang terkait dengan aspek Motivasi, Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja. Data ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Paparan hasil ini berperan sebagai bahan utama untuk dianalisis dalam Bab 5, dengan menghubungkan antara data empiris yang diperoleh dan landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya.

Bab 5 Pembahasan ini menghubungkan hasil temuan penelitian dengan teori yang ada. Dalam pembahasan, peneliti tidak hanya memverifikasi teori

yang telah dikaji tetapi juga menyusun pemahaman baru yang muncul dari hasil di lapangan. Bab ini menjadi titik temu antara teori dan praktik, menghasilkan kesimpulan yang lebih mendalam dan kontekstual mengenai fenomena yang diteliti.

Bab 6 Penutup terakhir ini berisi kesimpulan yang merangkum hasil dari seluruh proses penelitian serta saran yang diberikan kepada pihak terkait. Kesimpulan mencerminkan hasil akhir penelitian dan menjawab tujuan yang telah dirumuskan di Bab I. Saran yang diberikan memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan lebih lanjut, baik bagi PT Mitra Niaga Distrindo maupun pihak-pihak lain yang relevan.