

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA  
VII UNIT USAHA BETUNG BARAT**



**SKRIPSI**

**Nama : Arumiati**

**NIM : 212016052**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA**  
**VII UNIT USAHA BETUNG BARAT**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**  
**Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Nama : Arumiati**

**NIM : 212016052**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Arumiati  
Nim : 212016052  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020

  
Arumiati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha  
Betung Barat.**

Nama : Arumiati  
NIM : 212016052  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal,

**Pembimbing I**

  
**Wani Fitriah, S.E., M.Si**  
NIDN:0228016501

**Pembimbing II**

  
**Ahmad Adl Arifal, S.E., M.M**  
NIDN:0215117901

**Mengetahui**

**Dekan**

**dan Ketua program Studi Manajemen**



  
**Zahra Trihandayani, SE., M.Si**  
NIDN: 0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya"**

**(QS. Al Baqarah : 286)**

**"Keyakinan harus lebih besar dari ketakutan. Sebab, yang ditakutkan belum tentu benar terjadi"**

**(Penulis)**

**Dengan Cinta dan Doa**

**Kupersembahkan skripsi ini kepada :**

- 1. Ayah dan Ibuku tercinta**
- 2. Saudara dan saudariku terayang**
- 3. Seluruh keluarga besarku yang selalu memberiku semangat dan dukungan**

## PRAKATA

### *Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan Judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan. Penulisan Skripsi ini merupakan persyaratan yang harus dibuat penulis dalam mencapai gelar Sarjana dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Penghargaan dan terimakasih yang setulus-tulusnya penulis sampaikan kepada Ayahanda tercinta Tiplan dan Ibunda yang kusayangi Legianti yang telah mencurahkan segala cinta dan kasih sayang mereka kepada penulis serta perhatian moral maupun materil sehingga penulis bisa menyelesaikan dan mendapatkan gelar sarjana. Dalam penyusunan skripsi ini juga penulis mendapatkan bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Zaleha Tri Handayani, SE., M.Si dan Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku ketua dan sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Wani Fitriah, S.E., M.Si dan Ahmad Adi Arifai, S.E.,M.M selaku pembimbing yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

2. Juairiah, S.E.,M.Si selaku pembimbing akademik yang senantiasa membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis untuk belajar dengan baik dan segera menyelesaikan skripsi penulis.
3. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu-ilmunya serta nasihat-nasihat yang sangat bermanfaat bagi penulis dan seluruh staff yang bekerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran administrasi.
4. Seluruh staff dan karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat yang telah membantu memberikan saran sehingga penyelesaian skripsi ini.
5. Kepada saudara-saudara ku tercinta Arni Agustina, S.Pd.I dan Ardian serta keluarga besarku yang senantiasa menyemangatiku dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Sahabat seperjuangan terkhusus Fetrico Ricky Pratama, Deni Safitri, Yupi Algita, Anggun Nurlaila, Isabella Tri saputri, Ria Adella yang selalu memberikan dukungan moral.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca. Penulis sangat berharap bahwa skripsi ini akan sangat bermanfaat bagi siapa yang membaca dan menambah pengetahuan bagi kita semua.

***Wassalamu'alaikum Wr.Wb***

Palembang, Agustus 2020

Arumiati

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Motto dan Persembahan.....	v
Prakata.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran.....	xi
Abstrak.....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Rumusan masalah.....	8
C. Tujuan penelitian.....	8
D. Manfaat penelitian.....	8
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN.....</b>	<b>9</b>
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya.....	28
C. Kerangka Pemikiran.....	31
D. Hipotesis.....	31
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Operasionalisasi Variabel.....	34
D. Populasi Dan Sampel.....	35
E. Data Yang Diperlukan.....	37
F. Metode Pengumpulan Data.....	38
G. Analisis Data Dan Teknik Analisa.....	39
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
A. Hasil Penelitian.....	48
B. Pembahasan.....	63
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>73</b>
A. Simpulan.....	73
B. Saran.....	73

## DAFTAR PUSTAKA



## DAFTAR TABEL

Tabel I.1. Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....	5
Tabel III.1. Operasionalisasi Variabel .....	34
Tabel III.2. Kerangka Sampel .....	36
Tabel IV.1. Uji Validitas.....	53
Tabel IV.2. Uji Reliabilitas .....	55
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	56
Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian .....	56
Tabel IV.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel IV.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel IV.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	58
Tabel IV.8. Jawaban Responden Kinerja Karyawan .....	59
Tabel IV.9. Jawaban Responden Kepuasan Kerja .....	61
Tabel IV.10. Jawaban Responden Lingkungan Kerja.....	64
Tabel IV.11. Analisis Regresi Linier Berganda .....	66
Tabel IV.12. Uji F .....	68
Tabel IV.13. Uji t .....	69
Tabel IV.14. Uji Koefisien Determinasi .....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 .....	31
-------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Kuesioner
- Lampiran : Karakteristik Responden
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran : Tabulasi
- Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran : Hasil Regresi, Uji F, Uji t, dan R<sup>2</sup>
- Lampiran : Tabel r untuk df
- Lampiran : Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita
- Lampiran : Titik Persentase Distribusi t
- Lampiran : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat Toefel
- Lampiran : Sertifikat Komputer
- Lampiran : Lembar persetujuan skripsi
- Lampiran : Biodata Penulis
- Lampiran : Plagiarism Checker X Originality Report
- Lampiran : Jurnal

## ABSTRAK

### **Arumiati/212016052/2020/Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat/Manajemen Sumber Daya Manusia**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat ini sebanyak 110 karyawan. Sampel terpilih sebanyak 52 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kerat lintang (*cross section*). Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dari analisis regresi linier berganda  $Y = 7,780 + 0,331X_1 + 0,242X_2$ . Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan nilai  $F_{hitung} (24,754) > F_{tabel} (2,41)$  dengan tingkat sig F  $0,000 < 0,1$ . Secara parsial diketahui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai nilai  $t_{hitung} (3,461) > t_{tabel} (1,675)$  dengan tingkat sig t  $0,001 < 0,1$ . Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (1,727) > t_{tabel} (1,675)$  dengan tingkat sig t  $0,090 < 0,1$ . bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

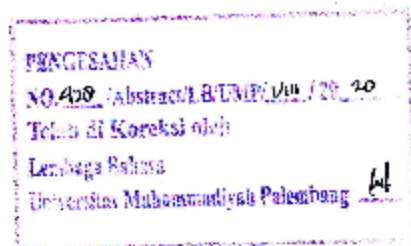
Kata kunci : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

**Abstract**

**Arumlati / 212016052/2020 / The Influence of Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance of PT. Perkebunan Nusantara VI, Business Unit of Betung Barat / Human Resource Management**

The formulation of the problem in this study is there any influence of job satisfaction and work environment on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII, Business Unit of Betung Barat. The objective of this study was to find out the influence of job satisfaction and work environment on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII, Business Unit of Betung Barat. The population of this research is the employees of PT. Perkebunan Nusantara VII, Business unit of Betung Barat consist of 110 employees. The selected sample was 52 employees. The type of data used in this study was cross section data. The data analyses used were qualitative and quantitative analysis. The data collection technique used was a questionnaire. The analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of research from multiple linear regression analysis  $Y = 7,780 + 0,331 X_1 + 0,242 X_2$ . Simultaneously, it showed that there was a positive and significant influence of job satisfaction and work environment on employee performance by showing the value of  $F_{obtained} (24.754) > F_{table} (2.41)$  with a sig level of  $F 0.000 < 0.1$ . Partially it is known that job satisfaction has a significant influence on employee performance with a value of  $t_{obtained} (3.461) > t_{table} (1.675)$  with a sig t level of  $0.001 < 0.1$ . Work environment has an influence on employee performance with  $t_{obtained} (1.727) > t_{table} (1.675)$  with a sig t level of  $0.090 < 0.1$ . This means that there was an influence of job satisfaction and work environment on employee performance.

**Keywords:** Job Satisfaction, Work Environment and Employee Performance.



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam perkembangan suatu organisasi, sehingga peran sumber daya manusia semakin penting. Organisasi yang mampu bertahan dan bersaing adalah organisasi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang handal, dengan memiliki sumber daya manusia yang potensial maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Werther dan Davis (dalam buku Edy Sutrisno 2009:4), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan keabilitas hidupnya.

Untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan diperlukan suatu manajemen untuk mengelolanya. Manajemen tersebut biasanya disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM dalam bahasa Inggris disebut dengan *Human Resources Management* (HRM) sedangkan

Departement dalam organisasi yang mengelolah sumber daya manusia dengan *Human Resources Departement* atau disingkat dengan (HRD).

Sementara itu, Schuler, et al. (dalam buku Edy Sutrisno 2009:6), mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Organisasi dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada dalam organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Pembinaan dan perkembangan karyawan , karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kinerja.

Dalam upaya menghadapi tantangan perkembangan teknologi, perusahaan tidak akan mampu bertahan apabila sumber daya manusianya memiliki kemampuan yang rendah dalam bersaing, sehingga manajer harus bertanggung jawab dalam melakukan berbagai perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan perusahaan dalam mengelolah sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Hampir semua perusahaan pasti akan selalu berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan tujuan agar apa yang direncanakan dapat tercapai.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Tujuan sebuah perusahaan dapat tercapai dengan baik apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Dengan terciptanya kinerja yang baik di perusahaan hal tersebut akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Wibowo (2014:3) kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya yang akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Kasmir (2019:192) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

Selain kepuasan kerja, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut kasmir (2019:192) lingkungan kerja merupakan suasana



atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan memengaruhi kinerja seseorang.

PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat merupakan perusahaan agrobisnis yang bergerak pada bidang budidaya kelapa sawit dan pabrik pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini memiliki karyawan tetap, kontrak serta karyawan harian. Untuk karyawan tetap dan karyawan kontrak di perusahaan diberikan kompensasi berupa gaji, tunjangan dan bonus kinerja setiap akhir tahunnya, sedangkan karyawan harian diberikan upah atau semacam fee atas kontribusinya terhadap perusahaan setiap harinya.

**Tabel I.1**

**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan**

**PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat**

No	Tahun	Produksi CPO	Persentase
----	-------	--------------	------------

		Target (ton)	Realisasi (ton)	
1.	2015	29.100	25.373	87%
2.	2016	26.523	21.979	83%
3.	2017	27.601	25.427	92%
4.	2018	28.490	27.684	98%
5.	2019	28.015	24.023	85%

Sumber : Data PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat, 2019

Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat mengalami permasalahan karena kurangnya kompetensi, dapat dilihat dari tabel produksi diatas sering mengalami naik dan turun setiap tahunnya. hal ini disebabkan karena karyawan yang lalai dan kurang hati-hati dalam mengoperasikan mesin *screw press* pengolahan kelapa sawit menjadi minyak dan kurangnya perawatan mesin mengakibatkan mesin tersebut mudah rusak. Tujuan perusahaan juga sering tidak tercapai dengan semestinya, dikarenakan karyawan yang bekerja sering tidak memperhatikan prosedur pekerjaan sehingga tugas yang diberikan tidak maksimal dikerjakan. Selain itu, standar kinerja karyawan yang masih menjadi kendala diperusahaan, seperti tugas yang diberikan kepada karyawan belum mencapai standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Waktu, ketepatan waktu karyawan tidak sesuai target seperti lama waktu seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan waktu karyawan dalam melakukan laporan. Kurangnya motif atau dorongan dari karyawan dikarenakan atasan yang kurang memperhatikan kinerja karyawannya.

Fenomena Kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat belum memuaskan dikarenakan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak sesuai dengan keahlian karyawan itu sendiri dan penempatan karyawan yang tidak tepat. Upah, kurangnya kepuasan kerja akibat upah/gaji yang diberikan sering kali tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan yaitu terjadinya keterlambatan pemberian gaji dan bonus kepada karyawan. Kurangnya pengawasan dan bimbingan antara karyawan dengan atasan yang membuat pekerjaan terkendala, seperti karyawan yang kurang mendapat arahan dari atasannya. Promosi, sulitnya mendapatkan penghargaan atau kenaikan jabatan yang seharusnya dapat memberikan kepuasan bagi karyawan dan untuk mendapatkannya sering melalui kedekatan antara karyawan dan atasan, yang seharusnya dilihat dari keahlian untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar pantas menduduki jabatan tersebut untuk kemajuan perusahaan. Kurangnya kerjasama antara karyawan satu dengan karyawan lainnya sehingga membuat mereka sedikit kesusahaan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Kesenjangan yang terjadi dalam lingkungan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat disebabkan oleh beberapa hal diantaranya lingkungan yang kurang kondusif karena warna pada ruangan kerja, penggunaan cat ruangan kerja sudah terlalu lama dan catnya sudah banyak pudar, sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Pencahayaan, penerangan dalam ruangan kerja pun masih kurang baik, menjadi penyebab karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya dan merasa sering lelah

karena pencahayaan yang kurang. Selain itu, fasilitas perusahaan ini juga memiliki alat dan sarana yang tidak layak seperti kurangnya komputer dan juga sering terjadinya kerusakan pada alat tersebut, serta tidak adanya kamera cctv bagi keamanan karyawan pada kantor dan pabrik. Hubungan yang harmonis, karyawan masih sering merasakan ketidak nyamanan dalam bekerja dikarenakan sering terjadinya perbedaan pendapat antar karyawan sehingga membuat hubungan antar karyawan satu dengan karyawan lainnya kurang baik dan kondisi kantor yang sering kotor akibat beberapa karyawan kurang menjaga kebersihan lingkungan kerjanya sehingga mengganggu karyawan lainnya dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka perlu dikaji untuk membahas masalah di atas dalam sebuah penelitian berjudul **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat.**

## **B. Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat?

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM.

#### 2. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi serta bahan masukan bagi PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### 3. Bagi Almamater

Memberikan informasi bagi pembaca dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik atau kajian yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Apandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-1, Yogyakarta : Zanafa Publishing.
- Benardin dan Russel. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Donni Juni Priansa.
- Eko Prastyo, Leonardo Budi Hasiolan dan Moh. Mukeri Warso. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara. Vol.02 No.02. Universitas Pandamaran Semarang.
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta:Prenadamedia Group.
- Handoko. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta : Edy Sutrisno.
- Herzberg. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta : Muhammad Busro.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : Rajawali Pers.
- Muhammad Royhan Hardhiansyah dan Heru Supriyadi. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jago Diesel Surabaya. Volume 5, Nomor 12. STIESIA Surabaya.

- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau : Nusa Media Yogyakarta.
- Program strata satu (2018). *Pedoman Penulisan Usulan dan Skripsi*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Schuler, et al. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta:Edy Sutrisno.
- Sedarmayati. (2011). *Manajemen Sumber Daya, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). *Bandung* : PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : PT. Alfabet.
- Werther dan Davis. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta : Edy Sutrisno.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, *Jakarta* : Rajawali Pers.
- Wira Dirga dan Aryati Arfah. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Jaya Abadi Makassar*. Volume 2 Nomor 1. Universitas Muslim Indonesia.