PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG MULIA JAYA SEKAYU

SKRIPSI

Nama : Yosa Eka Juliani

NIM : 212017071

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG MULIA JAYA SEKAYU

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada

Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

Nama : Yosa Eka Juliani

NIM : 212017071

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Yosa Eka Juliani
NIM	: 212017071
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi	: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuanpihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan 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 ketidak benaran dalam pernyataan ini,maka saya bersedia meneriman sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2021

METERAI TEMPEL
3E072AHF597749938
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Yosa Eka Juliani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu

Nama	: Yosa Eka Juliani
NIM	: 212017071
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 10 Februari 2021

Pembimbing I,

Drs.Diah Isnaini Asiati, S.E., MM,
NIDN: 0207046301

Pembimbing II,

Hj.Fitantina, S.E,M.Si
NIDN: 0028026301

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Zaleha Trihandayani. S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

MOTTO:

" Barang siapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga"

(HR. Muslim)

"Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman"

(Q.S. Ali Imran : 139)

"Jangan buang waktu, tenaga dan pikiran untuk hal yang sia-sia, berfokuslah pada hal yang menjadikan dirimu bernilai"

(penulis)

Terucap Syukur Kepadamu ya Allah,

Skripsi kepersembahkan kepada:

- ***Ayahanda dan Ibunda Tercinta (Haimin dan Epi Dayati)***
- ***Untuk Saudara Kandungku (Zaqi Ubaid Apriano)***

PRAKATA

Alhamdulillahirabbil'alamin, dengan mengucapkan puja dan puji syukur atas kehadirat Allah SWT. Yang telah memberikan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.** Dengan baik dan tepat pada waktunya

Dengan penuh rasa hormat, cinta, kasih sayang dan kerendahan hati, Skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, ayahanda Haimin, dan Ibunda Epi Dayati mereka yang berjasa bagi penulis yang telah mendidik, membesarkan, mendoakan, memberikan dana, dorongan motivasi disetiap permasalahan yang penulis hadapi dengan rasa cinta, kasih sayang, tanpa keluh kesah. Terimah kasih ya allah engkau telah memberikan keluarga, kedua orang, adan teman-teman yang terbaik didalam hidup ini.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Abid Djazuli, S.E.,M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, SE.M.Si Selaku Pembimbing Akademik dan Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., MM. selaku pembimbing 1 dan Ibu Hj. Fitantina, S.E, M.Si selaku pembimbing 2 yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran kepada penulis dalam pengerjaan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen pengajar program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis khususnya para responden yang bersedia mengisi kuesioner.
7. Terimah kasih untuk sahabatku Hulia Septari, Feni Monika, dan Andi Dinda Lady’s Fitri yang telah banyak membantu serta memberikan Subangsih pemikiran, Semangat dalam mempelancar penulisan skripsi ini.
8. Untuk sahabat-sahabatku Dian, Gita, Siska, Novita, Fitri, Sise, Dwi, Mellen dan nama-nama yang tidak bisa saya sebutkan satu

persatu, terimakasih untuk dukungan dan motivasinya sehingga saya dapat menyelesaikan hasl akhir ini.

9. Untuk almamater dan kampus hijau yang tercinta dan selalu dihati.

Wassalam'ualaikum Wr.Wb.

Palembang, Februari 2021

DAFTAR ISI

Halaman Cover ..... **i**

Halaman Judul ..... **ii**

Prakata ..... **iii**

Halaman Persembahan Dan Motto ..... **iv**

Pernyataan Bebas Plagiat ..... **v**

Tanda Pengesahan Skripsi ..... **vi**

Daftar Isi ..... **vii**

Daftar Tabel ..... **ix**

Daftar Gambar ..... **xi**

Abstak ..... **xii**

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masaalah 1

B. Rumusan Masalah 8

C. Tujuan Penelitian 8

D. Manfaat Penelitian 9

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN,KERANGKA PEMIKIRAN,DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori 10

B. Penelitian Sebelumnya 19

C. Kerangka Pemikiran 22

D. Hipotesis 22

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 23

B. Lokasi Penelitian 24

C. Operasionalisasi Variabel 25

D. Populasi Dan Sampling 25

E. Data Yang Diperlukan 27

F. Metode Pengumpulan Data 28

G. Analisis Data dan Teknik Analisis 29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 37

B. Pembahasan Hasil Penelitian 60

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 71

B. Saran 72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DARTAR TABEL

Tabel I.I Target dan Realisasi Penjualan..... 4

Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian..... 25

Tabel III.2 Distribusi Populasi dan Sampel 27

Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) 42

Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)..... 43

Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)..... 44

Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas..... 45

Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 46

Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... 46

Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan..... 47

Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja 48

Tabel IV.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan 48

Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan 49

Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja 51

Tabel IV.12 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja..... 53

Tabel IV.13 Coefficients..... 55

Tabel IV.14 Hasil Keofisien Determinasi..... 56

Tabel IV.15 Coefficients..... 57

Tabel IV.16 Hasil Koefisien Determinasi 58

Tabel IV.17 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung..... 59

Tabel V.1 Jadwal Penelitian..... 74

Daftar Gambar

Gambar 1. Kerangka Pemikiran 22

Gambar 2. Hasil Analisis Secara Keseluruhan 59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Daftar Pertanyaan Kuesioner
Lampiran 3	Karakteristik Responden
Lampiran 4	Tabulasi Hasil Jawaban Responden
Lampiran 5	Tabulasi Data Validitas Dan Reliabelitas
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas
Lampiran 7	Tabel r
Lampiran 8	Tabel t
Lampiran 9	Surat Keterangan Riset
Lampiran 10	Surat Bebas Plagiat
Lampiran 11	Kartu Aktivitas Bimbingan
Lampiran 12	Persetujuan Skripsi
Lampiran 13	Sertifikat AIK
Lampiran 14	Sertifikat Komputer
Lampiran 15	Sertifikat SPSS
Lampiran 16	Sertifikat Webiner
Lampiran 17	Biodata Penulis

ABSTRAK

Yosa Eka Juliani /212017071/2021/Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu. 2) Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu. 3) Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu. Tujuan penelitian adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu. 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu. 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Variabel yang digunakan adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 53 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Path Analysis*. Hasil penelitian menunjukan bahwa 1) Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. 2) Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 3) Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, kepuasan kerja dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Yosa Eka Juliani / 212017071 / 2021 / The Effect of Work Environment on Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance of PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu

The formulation of the problems in this study was to find out whether 1) there was an effect of work environment on job satisfaction of PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu, 2) there was any effect of work environment on employee performance of PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu, 3) there was an effect of job satisfaction on employee performance of PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu. The research objectives were 1) to determine the effect of work environment on job satisfaction of PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu, 2) to determine the effect of work environment on employee performance of PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu, 3) to determine the effect of job satisfaction on employee performance of PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu. This type of research was associative. The variables were work environment, job satisfaction, and employee performance. The sample was 53 people with the sampling technique using Proportionate Stratified Random Sampling. The data in this study were primary and secondary data. Data collection methods was through questionnaires and documentation. The data analysis technique used Path Analysis. The results showed that 1) there was a significant effect of work environment on job satisfaction, 2) there was a significant effect of work environment on employee performance, 3) there was a significant effect of job satisfaction on employee performance. Based on the test results, job satisfaction could strengthen the effect of work environment on employee performance.

Keywords: Work environment, job satisfaction and employee performance.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

No. 137 / February 14, 2021

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era sekarang ini, perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara profesional. Perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia berkualitas dapat diharapkan berdaya saing tinggi dan juga mempunyai keunggulan kompetetif, Agar dapat merealisasikan harapan tersebut diperlukan daya penggerak dari para pemimpin agar dapat memotivasi para karyawannya dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi. Namun jika ada pemimpin dan karyawan belum dapat memenuhi setiap kebutuhan yang diinginkan, maka karyawan akan mengalami ketidak puasan kerja, frustasi konflik,dan stres.

Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan faktor yang sangan menentukan dalam menggerakkan aktivitas perusahaan. Selain itu sumber daya manusia juga berfungsi sebagai alat utama untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti

komentar baik dari mitra kerja, namun demikian penilaian kinerja yang mengacu kepada suatu sitem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Menurut Mangkunagara (2017:22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan juga di tentukan oleh faktor-faktor baik secara langsung ataupun tidak langsung misalnya fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, kepuasan kerja,supportive bos,dan bonus.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas adalah Lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2018:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorang maupun sebagai kelompok).

Selain lingkungan kerja adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins (2018:84) kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjannya.

PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor dan penjualan spare part motor di kota Sekayu. Keberadaan perusahaan dalam konteks pemasaran produk menuntut perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Upaya meraih persaingan

tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diukur dari kinerja karyawan. Melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Karyawan merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Kemudian perusahaan akan terus meningkatkan kualitas dari para pegawainya. Salah satunya dengan meningkatkan kemampuan yang dimiliki seorang dalam melakukan pekerjaannya.

Melihat kinerja perusahaan dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Berikut adalah tabel yang menunjukan hasil penjualan motor pada PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu Sumatera Selatan.

Tabel I.I

Target dan Realisasi Produk Penjualan Motor PT. Bintang Mulya Jaya Sekayu

Tahun 2015-2019

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentasi Pencapaia(%)
1	2015	2.680 unit	2.070 unit	77%
2	2016	1.800 unit	1.622 unit	90%
3	2017	2.230 unit	2.100 unit	94%
4	2018	2.484 unit	2.200 unit	89%
5	2019	2.982 unit	2.500 unit	84%

Sumber: PT. Bintang Mulya Jaya Sekayu

Tabel diatas menunjukan bahwa hal ini terjadi karena disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kuantitas kerja karyawan dilihat dari pencapaian realisasi penjualan motor cenderung menurun selama 5 tahun terakhir.

Salah satu faktor lainnya yaitu kualitas kerja karyawannya masih kurang baik dilihat dari penjualan sepeda motor dikarenakan karyawan kurang mempromosikan sepeda motor kepada konsumen karena kemampuan karyawan dalam menghadapi setiap permasalahan pelanggan yang datang ke *dealer* juga kurang baik, menurut karyawan yang bekerja di PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu mereka kurang mendapatkan pelatihan khusus dalam

menghadapi pelanggan yang datang ke *dealer*. hal tersebut membuat para karyawan melaksanakan tugasnya semampu mereka.

Selanjutnya untuk ketepatan waktu bagi karyawan dalam mencapai target yang diinginkan belum tercapai, dilihat dari target penjualan sepeda motor dalam 5 tahun terakhir ini cenderung menurun di karenakan karyawan tidak mampu mencapai target yang di inginkan perusahan setiap tahunnya. Akibatnya penjualan sepeda motor menjadi terhambat dilihat dari kurang mampunya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan ketepatan jangka waktu yang diberikan oleh pimpinan.

Kemudian untuk kemandiriannya sendiri karyawan masih perlu diawasi saat melakukan tugasnya, tidak adanya inisiatif karyawan untuk ide-ide yang baru untuk kemajuan perusahaan dan dalam mengatisi masalah karyawan masih meminta bantuan ke rekan kerjanya serta tidak adanya usaha karyawan untuk mengarah menuju target yang harus dicapai perusahaan.

Tentunya perusahaan mempunyai harapan besar kepada karyawan yang bersumber dari kinerja, karena keberhasilan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu tergantung pada kinerja karyawan baik tentunya tujuan penjualanan akan dapat tercapai.

Kinerja di atas dipengaruhi oleh lingkungan. Berdasarkan hasil observasi pengawalan yang dilakukan dilihat dari lingkungan kerja karyawannya ada beberapa permasalah yaitu temperatur/suhu diruang staf masih kurang, ventilasi untuk pertukan udaranya juga kurang karena hanya menggunakan

kipas angin belum mengunakan AC. Kebanyakan ruangannya tertutup. Kemudian untuk penerangan diruang kantor juga masih belum memadai karena lampu yang redup, warna cat dinding yang sudah memudar, kebersihan diruang kerja masih kurang lantainya yang kotor dan sampah yang tidak ditempatkan di kotak sampah pada hal sudah disediakan oleh perusahaan. Selain itu keamanan untuk barang berharga seperti kendaraan sepeda motor dan mobil karena disana belum adanya sistem keamanan yang memadai (cctv dan satpam) belum disediakan oleh perusahaan, fasilitas ruangan yang masih berantakan serta untuk fasilitas konsumen yang berkunjung tempat mencuci tangan tidak ada. Kemudian untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas tentulah pemimpin sangat berperan penting didalam membuat kenyaman karyawannya saat melakukan pekerjaannya sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang diingikan.

Kinerja juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hasil observasi pengawalan denga melakukan wawancara kepada 10 orang karyawan, untuk kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu sendiri masih belum memuaskan, karena masih banyaknya karyawan tidak masuk kerja tanpa alasan sehingga pekerjaan yang seharusnya selesai jadi banyak yang diundur. Kenyaman karyawan saat bekerja juga masih menjadi masalah dikarenakan karyawan merasa tidak aman saat bekerja, merasa tertekan karena target yang diberikan atasan, beban tugas yang bertumpuk sehingga karyawan sering tidak fokus dalam bekerja dan karyawan sering merasa tidak dihargai dengan apa yang mereka capai untuk perusahaan kondisi ini lah yang menyebabkan

karyawan tidak maksimal saat bekerja dan kinerja karyawan saat bekerja juga menurun.

Hubungan kerja sesama rekan kerja karyawan juga kurang baik dikarenakan sering terjadi perbedaan pendapat satu sama lainnya dan keakraban antara pimpinan dan bawahan tidak terjalin dengan baik. Terdapat kecenderungan terhadap beberapa karyawan untuk pindah karena kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi dengan atasan maupun dengan para rekan kerja dan karyawan merasa tidak sesuai dengan pekerjaannya.

Berdasarkan semua permasalahan yang ada diatas jika terus dibiarkan maka karyawan tidak akan semangat saat bekerja bahkan bisa menyebabkan terjadinya kemangkiran pada karyawan, tentulah perusahaan akan mengalami kerugian karena karyawan tidak dapat memberikan hasil kerja yang optimal untuk perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian antara lain dengan cara melaksanakan kajian berkaitan dengan permasalahan yang terjadi serta memberikan lingkungan yang nyaman untuk karyawan sehingga karyawan merasa puas saat melakukan pekerjaannya dan dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan perusahaan demi terpenuhinya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perlu dilakukan kajian penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap

Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khusunya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu, dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

A.aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3, No.1*. Diakses Oktober 2015, dari file KREATIF.

Ardia Winarti, Darwin Lie, Efendi, dan Andy Wijaya (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Maker Vol. 2, No. 2 ISSN: 2502-4434*. Diakses Desember 2016, dari file MAKER.

Anwar, Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, James L. John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr. 2018. *Organizations*. Boston: MCGraw-Hill Companies, Inc.

Hasan, Iqbal (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (statistic inferansial)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Herzberg, 2018. *The Motivation to Work*. New York: John Willey and Sons.

Lulu Novela Sitinjak (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.60 No.2*. Diakses Juli 2018, dari file administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

Mangkunegara. 2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mardiana. 2018. *Manajemen produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.

Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieq dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) Pengaruh Lingkungan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.16 No.1*. Diakses November 2014, dari file administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. 2017. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. (Jilid 1, Edisi 8)*. Jakarta: Prenhallindo.

Robbins, Stephen P. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

Supriyono. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.

Syofian, Siregar. 2013. *Statistik Parametrik Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara