

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ROEMPOEN ENAM  
SAUDARA GELUMBANG.**



**SKRIPSI**

**NAMA : DARA ANDJELA**

**NIM : 212016036**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ROEMPOEN ENAM  
SAUDARA GELUMBANG.**

**SKRIPSI**

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



**Nama : DARA ANDJELA  
NIM : 212016036**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dara Andjela  
NIM : 2122016204  
Konsetrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Roempoen Enam Saudara Gelumbang.

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana 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 serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi

Palembang, Maret 2021



Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Roempon  
Enam Saudara Gelumbang.  
Nama : Dara Andjela  
NIM : 212016036  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan,  
Palembang, Maret 2021

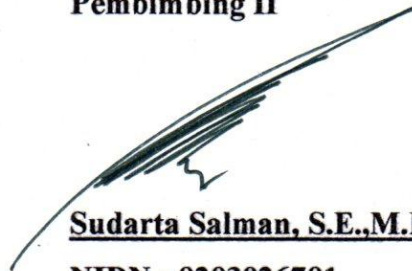
**Pembimbing I**



**Edy Liswani, S.E., M.Si**

**NIDN : 0027086001**

**Pembimbing II**



**Sudarta Salman, S.E., M.M**

**NIDN : 0203026701**

**Mengetahui,**

**Dekan**

**u.b. Ketua Program Studi Manajemen**



**DR. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si**

**NIDN : 0229057501**

## *MOTTO DAN PERSEMBAHAN*

### *MOTTO*

*“sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri “(QS.Ar Ra’d: 11)*

*“ Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (An Najm:)*

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh*

Dengan puji syukur kehadirat Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Usulan Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sa Reompon enam saudara gelumbang.

Dengan kebanggaan tersendiri jika kegiatan penelitian ini bisa selesai dengan hasil yang baik. Dengan keterbatasan penulis dalam membuat riset, maka cukup banyak hambatan yang penulis temui di lapangan. Dan jika penelitian ini pada akhirnya bisa diselesaikan dengan baik tentulah karena bantuan dan dukungan dari banyak pihak terkait.

Untuk itu, penulis sampaikan rasa terimakasih kepada pihak yang telah membantu, diantaranya :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli., S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Drs. H. Fauzi Ridwan., M.M selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Edy Liswani.,S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I.
4. Sudarta Salman.,S.E.,m.M selaku Dosen Pembimbing II
5. Bapak ibu dosen pengajar program study Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhamadiyah Palembang
6. Pimpinan dan seluruh PT.Reompoen Enam Saudara Gelumbang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada peneliti
7. Kepada ayahanda saya Hartono Ibunda Yuhama dan saudara saya, serta teman-teman yang memberikan dukungan moral, dan doa sehingga laporan Skripsi ini dapat selesai.
8. Serta teman teman seperjuangan saya, yaitu nadya sapira,esa putri ani elsa dan winda risky
9. Dan teruntuk kekasih hati saya Teddy rahman

Tak ada yang bisa penulis berikan selain doa dan rasa terimakasih yang tulus kepada para pendukung. Namun tidak lupa juga masukan yang berguna seperti saran atau kritik dari para pembaca sangat diharapkan oleh penulis. Penulis sangat berharap bahwa laporan penelitian ini akan sangat bermanfaat bagi siapa yang membaca dan menambah pengetahuan bagi kita semua. Terimakasih.

*Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh*

Palembang, Februari 2021



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN DEPAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>HALAMAN GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK</b> .....	<b>xiv</b>
<b>HALAMAN ABSTRACT</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>8</b>
A. Kajian Kepustakaan.....	8
1. Kinerja .....	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja.....	8
c. Indikator kinerja karyawan .....	10
2. Motivasi.....	12
a. Pengertian Motivasi .....	12
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi .....	12
c. Indikator motivasi kerja .....	15



3.	Lingkungan Kerja.....	17
a.	Pengertian lingkungan kerja.....	17
b.	Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	19
c.	Indikator lingkungan kerja.....	19
B.	Penelitian Sebelumnya.....	21
C.	Kerangka Pemikiran.....	23
D.	Hipotesis.....	24
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
A.	Jenis Penelitian.....	25
1.	Penelitian Deskriptif.....	25
2.	Penelitian Komperatif.....	25
3.	Penelitian Asosiatif.....	25
B.	Lokasi Penelitian.....	26
C.	Operasionalisasi Variabel.....	26
D.	Populasi dan Sampel.....	27
1.	Populasi.....	27
2.	Sampel.....	27
A.	Data yang Diperlukan.....	29
1.	Data primer.....	29
2.	Data Sekunder.....	30
B.	Metode Pengumpulan Data.....	30
1.	Wawancara.....	30
2.	Kuisisioner.....	30
3.	Observasi.....	30
C.	Analisis Data dan Teknik Analisis.....	31
1.	Analisis Data.....	31
a.	Analisis Kualitatif.....	31
b.	Analisis Kuantitatif.....	31
2.	Uji Instrumen Penelitian.....	32
a.	Uji Validitas Data.....	32
b.	Uji Realibilitas.....	32

3.	Teknik Analisis .....	32
a.	Regresi Linier Berganda .....	32
b.	Uji Hipotesis.....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>36</b>
A.	Hasil Penelitian.....	36
1.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	36
a.	Sejarah Singkat PT Roempon Enam Saudara Gelumbang....	36
b.	Visi dan Misi PT Roempon Enam Saudara Gelumbang .....	37
2.	Gambaran Variabel.....	38
a.	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	38
b.	Variabel Motivasi Kerja (X1) .....	38
c.	Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	39
3.	Uji Instrumen.....	40
a.	Uji Validitas .....	40
b.	Uji Reliabilitas .....	40
4.	Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	42
a.	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	42
b.	Karakteristik Responden Jenis Kelamin .....	43
c.	Karakteristik Responden Masa kerja .....	44
5.	Gambaran Umum Jawaban Responden.....	45
a.	Kinerja Karyawan (Y).....	45
b.	Motivasi Kerja (X1).....	49
c.	Lingkungan Kerja (X2) .....	52
6.	Proses Pengujian .....	55
a.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	55
b.	Uji Hipotesis.....	57
c.	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	59
B.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	59
1.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	59
2.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	63

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	65
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>67</b>
A. Simpulan.....	67
B. Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	: JUMLAH TARGET PRODUKSI.....	4
Tabel III.1	: Definisi Variable Dan Indikator.....	26
Tabel III.2	: Komposisi Pegawai Menurut Departemen.....	29
Tabel IV.1	: Uji Validitas .....	41
Tabel IV.2	: Uji Rehabilitas.....	42
Tabel IV.3	: Karakteristik Responden Berdasar Kan Bagian.....	43
Tabel IV.4	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel IV.5	: Masa Kerja .....	45
Tabel IV.6	: Kinerja Karyawan.....	46
Tabel IV.7	: Motivasi.....	49
Tabel IV.8	: Lingkungan Kerja.....	52
Tabel IV.9	: Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel IV.10	: Uji F.....	57
Tabel IV.11	: Uji T .....	58
Tabel IV.12	: Koefisien Dertimasi.....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	23
-------------------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Jadwal Rencana Penelitian  
Daftar Kuesioner  
Daftar Pertanyaan  
Tabulasi Data Uji Validitas Dan Reliabilitas  
Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)  
Variabel Motivasi Kerja (X1)  
Variabel Lingkungan Kerja (X2)  
Tabulasi Data analisis Regresi Linear Berganda  
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)  
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)  
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)  
Uji Regresi, Uji F, Dan Uji T  
Tabel r  
Tabel F  
Tabel t  
Surat Riset Penelitian  
Sertifikat SPSS  
Sertifikat AIK  
Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer  
Sertifikat Aplikasi Komputer Dalam Bisnis  
Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi  
Plagiarism Checker  
Surat Keterangan Bebas Bayaran  
Data Peserta Ujian Kompre/Skripsi/Tesis  
Biodata Penulis

## Abstrak

**Dara andjela/212016036/2021/Pengaruh Motivasi kerja dan, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reompon Enam Saudara gelumbang/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Tujuan penelitian ini yaitu adakah pengaruh motivasi, lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Reompon enam saudara gelumbang . Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim yang berjumlah 356 karyawan dan sampel yang diambil ini sebanyak 78 responden dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif variabel Motivasi, Lingkungan dan kinerja kearyawan terhadap kinerja karyawan PT. Reompon enam saudara gelumbang. Hasil uji hipotesis F menunjukkan ada pengaruh signifikan Motivasi, Lingkungan dan Kinerja terhadap kinerja karyawan PT. Reompon Enam saudara gelumbang.. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi, Lingkungan atau Kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Reompon enam saudara gelumbang. Hasil koefisien determinasi Motivasi, Lingkungan dan kepuasan kerja hanya mampu berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan sebesar 96,5%.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkung kerja,



*Abstract*

***Dara Andjela / 212016036 / 2021 / The Effects of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. Reompon Enam Saudara gelumbang / Human Resource Management.***

*The purpose of this study was to find out whether there was any effects of motivation, environment and job satisfaction on employee performance of PT. Reompon Enam Saudara gelumbang. This type of research in this study was associative. The population in this study was the number of employees of PT. Kirana Permata Muara Enim, amounting to 356 employees and the sample taken was 78 respondents using purposive sampling technique. The analysis method used qualitative which was then quantified. The data analysis technique in this research was multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination. The results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive effect on motivation, environment and employee performance variables on employee performance of PT. Reompon Enam Saudara gelumbang. The results of the F hypothesis test showed that there was a significant effect of motivation, environment and performance on employee performance of PT. Reompon Enam Saudara gelumbang. The t hypothesis test results showed that there was any effects of motivation, environment or employee performance on employee performance of PT. Reompon Enam Saudara gelumbang. The results of the coefficient of determination of motivation, environment and job satisfaction were only able to contribute to changes that occurred in employee performance with the resulting contribution of 96.5%.*

***Keywords: Motivation and work environment.***



No: 98

February 7, 2021

§

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki organisasi perlu diperhatikan sistem pemeliharanya akan tingkat kebutuhan dan kesejahteraannya dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan dan dengan tujuan maka dapat menimbulkan permasalahan baik bagi karyawan maupun organisasi. Dengan demikian pimpinan memiliki tugas untuk membuat kinerja karyawan efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kinerja karyawan yang tinggi diharapkan tujuan organisasi karyawan dapat tercapai.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia itu sangat sulit dan rumit. Pimpinan hendaknya terus berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Kinerja Karyawan pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Wibowo (2016:7)

Kinerja adalah tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu..

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting yang artinya motivasi harus dimiliki oleh setiap karyawan. Karyawan dengan motivasi yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Wibowo (2016: 323) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan yang membangkitkan kemauan kerja atau mendasari semangat kerja seseorang untuk memulai melaksanakan pekerjaan mencapai tujuannya sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Pemberian motivasi terhadap seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan menghasilkan keputusan. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk menciptakan tujuan perusahaan. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka

pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan lebih efektif. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja. Menurut Danang Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Misalkan kebersihan, music, penerangan dan lain – lain. Maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja adalah semua unsur yang ada disuatu wilayah atau tempat dan waktu tertentu. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (fasilitas yang lengkap, ruangan yang nyaman, keadaan lingkungan yang bersih dll) dan lingkungan non fisik (suasana kerja, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antara karyawan dengan pimpinan dll)

PT. Roempon Enam Saudara Gelumbang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Perkebunan, yang berdiri pada tahun 1999. PT. Roempon Enam Saudara Gelumbang diawal berdirinya sampai saat ini selalu berusaha dan berupaya untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan (pengguna jasa) serta melakukan upaya untuk mencapai peningkatan yang berkesinambungan. Pada saat ini PT. Rumpun Enam Saudara Gelumbang jumlah karyawan sebanyak 356 orang. Sesuai dengan standar kerja yang berlaku karyawan diwajibkan untuk bekerja mengikuti standar kerja yang ada di PT. Roempon Enam Saudara Gelumbang tersebut.

**Tabel I.1****Jumlah target produksi PT. Roempon Enam Saudara Gelumbang.**

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase(%)
2015	700.000	761.422	108
2016	750.000	743.598	99
2017	750.000	721.882	96
2018	800.000	735.946	91
2019	800.000	730.112	91

Sumber : PT. Roempon Enam Saudara Gelumbang. Tahun 2020

Kurangnya kinerja karyawan yang ada pada PT. Roempon Enam Saudara Gelumbang adalah banyaknya peraturan dan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan, sehingga target waktu penyelesaian pekerjaan yang singkat akan membuat atau hasil dan kualitas produksi sawit menurun. PT. Roempon Enam Saudara Gelumbang dalam menjalankan tugasnya pernah mengalami masalah pada penyelesaian pekerjaan, yaitu tidak sesuai dengan kontrak yang telah disepakati. Dan karyawan di perusahaan ini kurangnya kualitas kinerja dan pengetahuan terhadap pemilihan bahan bahan produksi. Di perusahaan ini juga dalam hal kuantitas karyawannya kurang mencapai target karena ketepatan waktu bekerjanya kurang, jadi hasil produksinya kurang mencapai target. Hal ini pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

PT. Roempen Enam Saudara Gelumbang saat ini, tingkat motivasi yang diterima para karyawan masih sangat rendah seperti halnya masih ada karyawan yang tidak naik jabatan padahal karyawan tersebut terbilang lama bekerja di perusahaan ini tentunya karyawan menginginkan untuk maju setelah bekerja bertahun-tahun pada perusahaan itu.

Selain itu penghargaan atas pencapaian kerja karyawan masih terbilang kurang baik, misalnya ada seorang karyawan yang memiliki kemampuan atau pengetahuan yang lebih terhadap pekerjaannya pihak perusahaan hanya bersikap biasa-biasa saja tanpa adanya penghargaan atau bonus untuk karyawan yang kinerjanya tinggi agar karyawan merasa dihargai atas kerja kerasnya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus memiliki hubungan kerja yang baik dengan karyawannya agar bisa mengetahui motif dan motivasi kerja yang diinginkan pegawai, karena orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Lingkungan kerja di PT. Roempen terdapat alat atau mesin yang tidak layak dipakai, kebisingan yang membuat karyawan merasa tidak nyaman, sirkulasi udara yang kurang baik yang diakibatkan oleh bau asap pabrik yang menyengat, penerangan yang kurang, banyak lampu penerangan yang mati, dan tidak segera diganti dengan yang baru, sehingga ruangan menjadi kurang terang dan sulit untuk membedakan produk yang baik dan produk yang kurang baik. Selain itu terdapat peraturan yang menunjukkan dilarang merokok di dalam area

PT Roempon Enam Saudara Gelumbang, namun masih ada beberapa karyawan bahkan sopir truk yang membawa sawit tidak mentaati peraturan tersebut, sehingga membuat lingkungan di PT tersebut tidak nyaman dengan adanya pelanggaran-pelanggaran peraturan yang berlaku di area PT. Roempon Enam Saudara.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Maka dari itu dilakukan kajian penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Roempon Enam Saudara Gelumbang.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja PT. Roempon Enam Saudara Gelumbang?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja PT. Roempon Enam Saudara Gelumbang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Roempon Enam Saudara Gelumbang.



2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Roempon Enam Saudara Gelumbang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini diperoleh diperkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada didalam perusahaan khususnya mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Roempon Enam Saudara Gelumbang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan sekaligus tambahan revrensi bagi penelitian selanjutnya topik yang relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Danang, Sunyoto (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Edy Sutrisno, (2015) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.kencana
- Edy sutrino, (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasan, M. Iqbal. (2010). *Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. (2014). *Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan Malayu S.P (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- <https://media.neliti.com/media/publications/86280-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-ker.pdf>
- <https://media.neliti.com/media/publications/88070-ID-pengaruh-motivasi-kejadian-disiplin-ker.pdf>
- Isma Larisa Putri (2007). *Pengaruh motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunnan Rubber Palembang*. Skripsi tidak diterbitkan. Palembang : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi AKSARA.
- Robbins, Stephen P., 2012. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sudamayanti 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Biofarmasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima) Bandung : PT Refika Aditama*
- Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sutrisno, Edy.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.