

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUMDA TIRTA MUSI PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Badiyatul Hidayah

Nim : 212019300

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2023

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUMDA TIRTA MUSI PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Nama : Badiyah Hidayah

Nim : 212019300

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Badiyatul Hidayah

NIM : 212019300

Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan 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 perguruan 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 diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2023

A handwritten signature in black ink is written over a yellow postage stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '10000 METERAI TEMPEL' and 'E31FFAKX553023156'.

Badiyatul Hidayah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang
Nama : Badiyah Hidayah
NIM : 212019300
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Kholilah, Hj. S.E., M.Si.
NIDN : 0201106001/859188



Eryita Safitri, SE., M.Si
NIDN : 0225126801/76583

Mengetahui Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“ Aku sesuai perasangka hamba-ku “

(HR. Bukhari dan Muslim)

“ Bukan aku yang kuat, tapi do’a ibuku yang hebat. “

(Badiyatul Hidayah)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua Orang Tua Saya Ibu Rukiawati dan Bapak Suyamto.
2. Adik Kandung Saya Yasmin Nur Aini dan Saidatun Nisa.
3. Diri Sendiri.

PRAKATA



Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul, “PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA TIRTA MUSI PALEMBANG”. Dapat terselesaikan, Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, semoga kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Kesempatan kali ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua Orang Tua tercinta Ibu Rukiawati dan Bapak Suyamto, penulis persembahkan karya ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa selalu memanjatkan doa kepada putri tercinta dalam doa dan sujudnya, terima kasih atas dukungannya berupa do'a, waktu, semangat, motivasi serta materi yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih pula kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan banyak ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli., S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani., S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Kholillah.,S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Ervita Safitri, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Nadia Afrilliana, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Pintu surgaku, Ibunda Rukiawati terimakasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat, dan doa yang diberikan selama ini. Terima kasih, sudah menjadi tempatku untuk pulang bu dengan semua kekuranganku.

9. Ayahandaku Suyamto, beliau memang tidak mendampingi penulis menyelesaikan skripsinya namun beliau mampu mendidik penulis, memberikan semangat dan motivasi hingga penulis dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana.
10. Kedua adikku, Yasmin Nur Aini dan Saidatu Nisa. Terima kasih atas semangat, doa, dan cinta yang selalu diberikan kepada penulis. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat, adik-adikku.
11. Teman-teman seperjuangan kuliah penulis Onik, Putri, Dewi, Tasya, Ayu, Bella, Desti yang sudah bersedia menemani dan membantu perkuliahan penulis selama ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan, atas perhatiannya penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, Agustus 2023

Badiyatul Hidayah
Nim 212019300

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK.....	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka.....	13
B. Penelitian Sebelumnya.....	31
C. Kerangka Pemikiran	33
D. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian	38

C. Operasionalisasi Variabel.....	39
D. Populasi dan Sampel.....	40
E. Data Yang Diperlukan.....	41
F. Metode Pengumpulan Data.....	42
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	50
B. Pembahasan.....	72
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	82
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Produksi Air PERUMDA Tirta Musi Palembang	5
Tabel I.2 Pra Riset Mengenai Kinerja Karyawan.....	8
Tabel I.3 Pra Riset Mengenai Motivasi	9
Tabel I.4 Pra Riset Mengenai Kepuasan Kerja	10
Tabel I.5 Pra Riset Mengenai Lingkungan Kerja.....	10
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi, Variabel Penelitian	39
Tabel III.2 Sampel Karyawan Berdasarkan Bagian Kerja.....	41
Tabel III.3 Instrument Skala Likert.....	44
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	52
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel IV.6 Identitas Responden Berdasarkan Bagian	57
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan (Y)	58
Tabel IV.8 Motivasi Kerja (X1)	60
Tabel IV.9 Kepuasan Kerja (X2).....	63
Tabel IV.10 Lingkungan Kerja (X3).....	65
Tabel IV.11 Hasil Regresi Liner Berganda	67
Tabel IV.12 Hasil Uji F (Simultan)	69
Tabel IV.13 Hasil Uji t (Uji Parsial)	70

Tabel IV.14 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	71
---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	35
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Identitas Responden

Lampiran 4 Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 5 Tabulasi Data Variabel Motivasi (X1)

Lampiran 6 Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Lampiran 7 Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Lampiran 8 Regresi Linier Berganda dan Koefisien Determinasi

Lampiran 9 Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 10 Tabel R

Lampiran 11 Tabel Distribusi F

Lampiran 12 Tabel Distribusi T

ABSTRAK

Badiyah/212019300/2023/Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah penelitian ini adakah pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang dengan dengan teknik *proporionate stratified random sampling*. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang, 2) ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang, 3) ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang, 4) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang.

Kata kunci: motivasi, kepuasan, lingkungan, kinerja

ABSTRACT

Badiyatul Hidayah/212019300/2023/*The Influence of Motivation, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance at PERUMDA Tirta Musi Palembang/Human Resource Management.*

The formulation of the research problem is whether there is an effect of work motivation, job satisfaction and work environment on the performance of employees of PERUMDA Tirta Musi Palembang? This research includes associative research. The sample in this study were 60 people using the proportional stratified random sampling technique. The data needed are primary and secondary. The data collection method in this study is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: 1) there is an influence of motivation, job satisfaction and work environment on the performance of PERUMDA Tirta Musi Palembang employees, 2) there is an effect of motivation on the performance of PERUMDA Tirta Musi Palembang employees, 3) there is an influence of job satisfaction on the performance of PERUMDA Tirta Musi Palembang employees , 4) there is an influence of the work environment on the performance of PERUMDA Tirta Musi Palembang employees.

Keywords: *motivation, satisfaction, environment, performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi (Afandi, 2018:3)

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan atau organisasi, karena kualitas perusahaan atau organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai pelaku layanan dalam suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan perusahaan terutama dalam menghadapi perkembangan zaman yang semakin maju dan berkembang. Tanpa peran dari sumber daya manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah terpenuhi, perusahaan tidak akan berjalan.

Setiap perusahaan sudah pasti memiliki target maupun tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut bisa dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada di perusahaan, salah satunya yaitu dengan memanfaatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan karena tanpa adanya karyawan maka akan sulit untuk perusahaan mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat didukung oleh bagaimana perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Jika ada kesesuaian antara kebutuhan karyawan dengan apa yang diberikan

perusahaan, maka tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan akan tinggi dan begitu pula sebaliknya. Ketidakpuasan kerja sering terlihat dari hasil kerja yang belum mencapai target yang pada akhirnya akan sangat merugikan perusahaan.

Kinerja merupakan kemauan seseorang untuk mengerjakan kegiatan atau pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang sebaik-baiknya. Kinerja sendiri ialah hasil yang telah dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja adalah ekspresi potensi seseorang dalam mencapai tanggung jawabnya dengan menerapkan standarnya sendiri, kinerja adalah salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Kinerja karyawan yang baik bisa dilihat dari pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi dimana motivasi sendiri merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan kegiatan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari kegiatan yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Oleh karena itu sudah menjadi tugas manajemen untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar mempunyai semangat kerja dan moral yang tinggi serta rajin dalam bekerja. Motivasi ialah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri dalam melakukan pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Terpenuhinya pemberian motivasi yang baik akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan itu sendiri. Kinerja atau *performance* merupakan hasil

kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan pekerjaan (Sutrisno, 2014:181).

Hal yang perlu diperhatikan dalam bekerja selain motivasi, karyawan juga perlu mendapatkan kepuasan kerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti (Afandi, 2016:145) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Konsep kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk pada sikap atau reaksi emosional seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (job satisfaction) ialah keadaan emosional karyawan yang terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2019:118) Menguraikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh

terhadap pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Afandi, 2018:66).

Fungsi dari Motivasi kerja, kepuasan kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu, untuk memberikan semangat ataupun dorongan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga bisa mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan. Semangat kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari hubungan kerja karyawan yang harmonis, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Begitu pula dengan adanya kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap organisasi.

Perusahaan Daerah Air Minum (PERUMDA) Kota Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan air minum dan air bersih. PERUMDA Kota Palembang didirikan Palembang berdasarkan Peraturan Daerah Kotamadya Tingkat I Palembang No. 1/Perda/HUK/1976, tanggal 03 April tahun 1976 serta Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat Sumatera Selatan No.20/KPTS/IX/1976, tanggal 1 Juni 1976 yang disahkan oleh Dewan Perwakilan Daerah Tingkat I Palembang dan telah diundangkan dalam lembaran daerah Provinsi Daerah Tingkat I Sumatera Selatan No. 13 Serie D, tanggal 22 Juni 1976.

PERUMDA Kota Palembang pada mulanya milik Belanda yang didirikan tahun 1916 dengan nama Water Leiding Bednif (Perusahaan Air) yang dikelola oleh Technische Dienst Afleding (DTA) kemudian pada tahun 1974 berubah status menjadi Perusahaan Daerah Air Minum sesuai dengan surat keputusan Walikota. Kegiatan

usaha di dalam pengelolaan air bersih dan melayani sarana pembuangan air kotor (domestik) baik secara langsung maupun tidak langsung untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesehatan dan pelayanan umum.

PERUMDA Tirta Musi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan air bersih yang mencakup hampir seluruh kota Palembang. Aktivitas PERUMDA tirta musi berlangsung pada hari senin sampai jum`at, dalam menjalankan aktivitas, kecepatan dan keakuratan beserta keamanan dalam pengiriman data dari setiap kantor cabang sangat dibutuhkan. Mengingat PERUMDA Tirta Musi memiliki 9 (sembilan) kantor cabang pembantu dan 5 (lima) gedung dalam lingkup perusahaan yang berhubungan langsung.

Penelitian ini dilakukan pada PERUMDA Tirta Musi Palembang di Jl. Rambutan Ujung No. 1, 30 Ilir, Ilir Barat II, 30 Ilir, Ilir Barat II, 30 Ilir, Ilir Bar. II , Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129.

Berikut ini disajikan data mengenai pencapaian dalam lima tahun terakhir PERUMDA Tirta Musi Palembang.

Tabel I.1
Produksi Air PERUMDA Tirta Musi Palembang

Tahun	Target Produksi Air	Realisasi Produksi Air	Presentase
2018	3.000 l/d	2.897 l/d	96%
2019	3.000 l/d	3.106 l/d	100%
2020	3.000 l/d	3.076 l/d	100%
2021	4.000 l/d	3.398 l/d	84%
2022	4.000 l/d	3.110 l/d	77%

Sumber : PERUMDA Tirta Musi Palembang, 2023

Ket : (l/d) Liter/detik

Berdasarkan tabel di atas kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Musi Palembang belum maksimal. Meskipun pada tahun 2018/2019/2020 target perusahaan sempat mengalami peningkatan namun pada tahun 2021/2022 target perusahaan kembali mengalami penurunan kinerja karyawan dalam lima tahun terakhir tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada realisasi pendapatan yang cenderung menurun dalam dua tahun terakhir menunjukkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan data hasil observasi 30 orang responden yang bekerja di Perumda Tirta Musi Palembang dengan metode penyebaran kuesioner, ditemukan banyak sekali kekurangan motivasi, kepuasan dan Lingkungan kerja di Perumda Tirta Musi Palembang, maka berikut ini saya simpulkan beberapa jawaban yang diperoleh selama melakukan observasi, yaitu diantaranya :

1. Beberapa karyawan belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan
2. Beberapa karyawan belum bisa menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan
3. Beberapa karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa pengawasan yang ekstra.
4. Karyawan belum mendapatkan insentif yang sangat memadai dari perusahaan
5. Tunjangan yang diberikan belum memadai dari perusahaan
6. Beberapa karyawan tidak mendapatkan fasilitas yang memadai dari perusahaan

7. Beberapa karyawan tidak setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan belum sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan
8. Beberapa karyawan merasa bahwa pimpinan belum bisa dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya
9. Memberikan sanksi kepada karyawan yang indisipliner tidak sesuai dengan kesepakatan bersama
10. Hubungan dan perlakuan antar karyawan tidak berjalan dengan baik
11. Sirkulasi udara di tempat kerja belum memadai
12. Penerangan atau cahaya ditempat kerja belum memadai.

Peneliti telah melakukan pra riset sehingga mengetahui kinerja karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang dengan cara mewawancarai karyawan serta menggunakan kuesioner, dimana didapatkan hasil mengenai motivasi, kepuasan dan lingkungan kerja PERUMDA Tirta Musi Palembang. Dapat dilihat dari data berikut :

Tabel I.2
Pra Riset Mengenai Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan.	9	21
2.	Karyawan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan.	12	18
3.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.	6	24
4.	Karyawan mendapatkan anggaran biaya dalam bekerja	16	14
5.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa pengawasan yang ekstra.	18	12
6.	Karyawan mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	17	13

Sumber : Kuesioner Pra Riset, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat diketahui permasalahan yang terjadi di PERUMDA Tirta Musi Palembang ditemukan bahwasannya masih banyak karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan, dan juga terdapat beberapa karyawan belum melakukan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan. Serta karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Hal inilah yang menunjukkan kinerja karyawan menurun.

Tabel I.3
Pra Riset Mengenai Motivasi

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan mendapatkan balas jasa yang berupa apresiasi dari pimpinan atas jasanya terhadap Perusahaan.	8	22
2.	Karyawan mendapatkan kenyamanan dilokasi kerja untuk menjalankan pekerjaannya.	18	12
3.	Karyawan mendapatkan fasilitas perlengkapan kerja kantor seperti (komputer, printer dan ac) yang memadai dari Perusahaan.	13	17
4.	Karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukan	19	11
5.	Karyawan diberi penghargaan dan pujian atas pencapaian kerjanya	17	12
6.	Karyawan dapat memotivasi rekan kerja dengan hasil pekerjaannya sendiri	22	8
7.	Karyawan memiliki hubungan yang baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan	10	20

Sumber : Kuesioner Pra Riset, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat diketahui permasalahan di PERUMDA Tirta Musi Palembang, didapatkan sebagian karyawan yang belum mendapatkan balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan dikarenakan perusahaan masih belum bisa mengapresiasi atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan sehingga membuat karyawan kurang termotivasi untuk bekerja. Kemudian kurangnya fasilitas yang memadai yang ada ditempat kerja membuat karyawan sedikit kesulitan untuk melakukan pekerjaannya dikarenakan masih banyaknya peralatan yang sudah tidak layak pakai sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Serta masih kurangnya hubungan antar karyawan maupun dengan atasan, hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan yang tidak mau bekerja sama antar sesama karyawan dan lebih memilih melakukan pekerjaannya sendiri bahkan masih banyak karyawan yang tidak

mengikuti arahan dari pimpinan dikarenakan hubungannya yang masih tidak berjalan dengan baik.

Tabel I.4
Pra Riset Mengenai Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Karyawan memiliki rasa kepedulian terhadap lingkungan kerja untuk mempermudah mengerjakan tugas dengan baik	21	9
2.	Karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan sesuai jobdesc nya masing-masing.	11	19
3.	Karyawan memiliki rekan kerja yang mendukung dilokasi kerja	7	23
4.	Karyawan merasa puas dengan tantangan pekerjaan yang menggunakan keterampilan	6	24

Sumber : Kuesioner Pra Riset, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas terlihat permasalahan yang terjadi di PERUMDA Tirta Musi Palembang, sebagian karyawan masih merasa mendapatkan gaji yang belum sesuai dengan pekerjaannya dikarenakan pekerjaan yang sangat menghabiskan energi dan memakan waktu yang cukup lama, serta kurangnya rekan kerja yang mendukung dilokasi kerja sehingga membuat karyawan merasa belum puas dengan pekerjaannya, karyawan juga belum bisa merasa puas menerima tantangan pekerjaan yang menggunakan ketrampilan dikarenakan pimpinan yang selalu memaksa dan tidak adanya apresiasi dengan apa yang dikerjakan.

Tabel I.5
Pra Riset Mengenai Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan ikut serta menjaga kebersihan tempat kerja.	11	19
2.	Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan karyawan saat bekerja.	9	21
3.	Hubungan antara rekan kerja yang harmonis.	7	23

Sumber : Kuesioner Pra Riset, 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas terlihat permasalahan yang terjadi di PERUMDA Tirta Musi Palembang bahwasannya terdapat lingkungan yang kurang bersih dan masih ada sampah yang berserakan di beberapa tempat, Dan diruangan kerja ada beberapa komputer yang sudah tidak layak digunakan dengan baik, serta kondisi ruangan yang kurang rapih dan cenderung panas dikarenakan sirkulasi udara yang kurang bagus. Terlihat juga antar karyawan yang tidak harmonis karena masih ada beberapa karyawan yang kurangnya berkomunikasi dengan sesama team, dan tidak saling support antar karyawan.

Berdasarkan fenomena/permasalahan yang ada di PERUMDA Tirta Musi Palembang, maka penelitian ini diberi judul **Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang?
2. Adakah pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang?

3. Adakah pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang?
4. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang?
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang?
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang?
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

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

2. Bagi PERUMDA Tirta Musi Palembang

Penelitian ini akan menjadi salah satu informasi bagi perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang

3. Bagi almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator, human resource management for management research* (1st ed.). Depublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Bukhari, S. E. P. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Estervin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kupang. 227–241.
- Hasan, I. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Judge, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. T. Rajagrafiando Persada. Radar Banten.
- Mangkunegara. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM* (7th ed.). Refika aditama.
- Riscki Elita Rosihana. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PERUMDA Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan*, 03(2), 192–205.
- Sudaryo, Y. A. A. dan N. A. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (I). andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. R&D; Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tamba, Anjelika.
- Yasir Attamimi. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Delta Tirta Sidoarjo*. 2(7), 2020.