

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SISKA YOLANDA MANDIRI**



Skripsi

**Nama : Vicky Nurhaliza
Nim : 212020304**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024**

Skripsi
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SISKAYOLANDA MANDIRI

Diajukan untuk Menyusun usulan penelitian Pada Program Strata
Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah



Nama : Vicky Nurhaliza
Nim : 212020304

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vicky Nurhaliza

NIM : 212020304

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

JudulSkripsi :Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siska Yolanda Mandiri.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat 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 bantuan pihak 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 hariter dapat 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 di perguruan tinggi ini.

Palembang, 05 Maret 2024



Vicky Nurhaliza

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Siska Yolanda Mandiri.

Nama : Vicky Nurhaliza
NIM : 212020304
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2024

Pembimbing I,



Edy Liswani, SE.M.Si

NIDN : 0027086001

Pembimbing II,



Eni Cahyani, SE. M.Si

NIDN : 0286128102

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani SE.M.Si

NIDN : 0229057501

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

“ Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya ”

(QS.Albaqarah : 286)

“ Jadilah yang terbaik di mata Allah, jadilah yang terbaik di mata sendiri, jadilah sederhana di mata manusia ” (Ali Bin Abi Thalib)

Kupersembahkan kepada :

- ❖ Tuhanku, Allah SWT
- ❖ Kedua Orang Tua Ku
- ❖ Keluarga besar ku
- ❖ Dosen pembimbing Skripsiku
- ❖ Almamater Kebangganku
- ❖ Para sahabat-sahabatku
- ❖ Orang baik yang secara tidak sengaja bertemu

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberi berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siska Yolanda Mandiri**. dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan penuh rasa hormat, cinta, kasih sayang dan kerendahan hati, penulis mempersembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Bapak Hendra Yandi dan Ibu Zullya Hayati yang telah sangat berjasa dalam mendidik, mendo'akan, memberi dana, dorongan semangat, motivasi, solusi terbaik disetiap permasalahan yang penulis hadapi serta telah membesarkan penulis dengan penuh rasa cinta, kasih sayang tanpa keluh kesah.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof.Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. 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 Pembimbing Akademik dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Edy Liswani, SE.M.Si dan Ibu Eni Cahyani, SE.M.Si selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam proses penyusunan skripsi.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Siska Yolanda Mandiri yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada penulis.
7. Terima kasih untuk kedua orang tua dan segenap keluarga yang selalu mendo'akan, selalu memberikan semangat, selalu memberikan pengertian selama penulis menjalani perkuliahan dan akhirnya bisa sampai pada titik ini.
8. Terima kasih untuk sahabatku Rizki,Dwi,Caca Dan Karin serta Terima kasih untuk sahabat- sahabat yang telah menjadi support system saya yang selalu membantu menyemangati, memberikan doa dan selalu membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin. Wassalamu' alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Palembang, Maret 2024

Vicky Nurhaliza

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
HALAMAN ABSTRAK	xiv
HALAMAN ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	11
A. Kajian Pustaka	11
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran	30

D. Hipotesis.....	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	35
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi Penelitian.....	36
C. Operasional Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Data Yang Diperlukan.....	39
F. Metode Pengumpulan Data	40
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Hasil Penelitian	48
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data Hasil Penjualan.....	4
Tabel I.2	Pra Riset.....	6
Tabel II.1	Persamaan Dan Perbedaan Peneliti Sebelumnya	30
Tabel II.2	Kerangka Pemikiran	33
Tabel III.1	Operasional Variabel.....	36
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas	50
Tabel IV.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel IV.3	Kinerja Karyawan (Y)	54
Tabel IV.4	Motivasi Kerja (X1).....	56
Tabel IV.5	Lingkungan Kerja (X2).....	58
Tabel IV.6	Hasil Regresi linier Berganda.....	60
Tabel IV.7	Hasil Uji F (Uji Simultan)	62
Tabel IV.8	Hasil Uji t (Uji Parsial).....	62
Tabel IV.9	Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	63

DAFTAR GAMBAR

Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja (X1)

Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lampiran 6. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*

ABSTRAK

Vicky Nurhaliza / 212020304 / 2024 / Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siska Yolanda Mandiri.

Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Siska Yolanda Mandiri, 2) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Siska Yolanda Mandiri, 3) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Siska Yolanda Mandiri. Jenis penelitian ini adalah asosiatif, dengan variabel yang di gunakan adalah kinerja karyawan (Y), motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 38 responden yang di ambil secara *purposive sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t, koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Siska Yolanda Mandiri. Sedangkan dalam uji secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Vicky Nurhaliza / 212020304 / 2024 / The Influence of Work Motivation and Work Environment on PT Employee Performance. Siska Yolanda Mandiri.

This research aims 1) to determine the influence of work motivation and work environment on the performance of PT employees. Siska Yolanda Mandiri, 2) to determine the effect of work motivation on the performance of PT employees. Siska Yolanda Mandiri, 3) to determine the influence of the work environment on the performance of PT employees. Siska Yolanda Mandiri. This type of research is associative, with the variables used being employee performance (Y), work motivation (X1), work environment (X2). The number of samples in this study was 38 respondents taken by purposive sampling. The data used is primary data with data collection methods using questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, hypothesis testing F and t, coefficient of determination. The results of this research show that work motivation and work environment simultaneously have a significant influence on the performance of PT employees. Siska Yolanda Mandiri. Meanwhile, in the partial test, work motivation has a significant effect on employee performance, the work environment has a significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang bergantung pada rencana strategi suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang bergantung pada rencana strategi suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi untuk mencapai tujuannya, maka karyawan harus memaksimalkan kinerjanya. Oleh karena itu, kinerja dari tiap individu yang berada dalam perusahaan diharapkan dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan, oleh karena itu karyawan dapat menjadi salah satu hal terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya Menurut Mangkunegara (2017:67)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja,

lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, kompetensi ,dan disiplin kerja Menurut Kasmir (2018:192)

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan adanya motivasi kerja. (Hasibuan,2016:141) Motivasi merupakan daya dorong yang dapat membangkitkan semangat karyawan untuk bekerja sama, bekerja secara efisien dan berintegrasi dengan segala kepuasan. Mangkunegara (2007:61) “Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong karyawan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar dirinya seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun. Motivasi karyawan dapat ditingkatkan apabila perusahaan memiliki kondisi kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman sehingga bisa melakukan pekerjaannya dengan baik, motivasi karyawan juga bisa ditingkatkan apabila karyawan ingin membuat prestasi kerja yang baik karyawan akan berusaha dengan maksimal dalam melakukan pekerjaannya, serta karyawan juga akan sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik apabila ingin mendapatkan pengakuan dari atasannya.

Kurangnya lingkungan kerja juga dapat menurunkan ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan lebih meningkat jika didukung dengan lingkungan kerja yang baik dan dapat mendukung kegiatan dalam bekerja. Lingkungan kerja juga dapat menghambat tujuan organisasi, jika lingkungan kerja dapat mendukung pekerjaannya, maka karyawan tersebut lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik. (Afandi,2016:51)

Lingkungan para karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja, sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang baik guna dapat mencapai tujuan suatu perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dapat didapat antara lain apabila tata letak ruangan kerja tertata dengan rapi, hubungan antara atasan dengan bawahan atau karyawannya dijaga dengan baik dan saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dan hubungan dengan rekan kerja yang harmonis diantara sesama rekan kerja. sehingga dengan lingkungan kerja baik diharapkan dapat meningkatkan semangat untuk menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan Menurut Nitisemito (2015:39)

Penelitian dilakukan di PT. Siska Yolanda Mandiri, ini merupakan PT yang bergerak di bidang pemasok tabung gas. Keberhasilan PT. Siska Yolanda Mandiri Indonesia ini tergantung pada kinerja karyawannya. Apabila kinerja

karyawan baikkemungkinan tujuan, visi & misi tentunya standar operasional perusahaan dapat tercapai. Namun tidak sedikit juga masalah yang datang pada karyawan mengenai kinerjanya sepertimotivasi kerja, dan lingkungan kerjanya sehingga menghambat kemajuan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis di perusahaan, PT. Siska Yolanda Mandiri saat ini terindikasi bahwa kinerja karyawannya belum maksimal, sebagaimana yang ditunjukkan dalam data sebagai berikut:

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Penjualan
PT. Siska Yolanda Mandiri Tahun 2018-2022

Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian (%)	Target Belum Tercapai
2018	500.000 tabung	460.852 tabung	92,170%	7,83%
2019	500.000 tabung	460,594 tabung	92,119%	7,881%
2020	500.000 tabung	459.780 tabung	91,956%	8,044%
2021	500.000 tabung	468.240 tabung	93,648%	6,352%
2022	500.000 tabung	462.470 tabung	92,494%	7,506%

Sumber: PT. Siska Yolanda Mandiri, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 PT. Siska Yolanda Mandiri menjual gas 3 kg dan menjelaskan bahwa hasil penjualan dikarenakan mengalami naik turun namun tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja karyawan masih terbilang rendah. Selain itu, kualitas kerja karyawan masih kurang baik, karena masih ada karyawan yang mengabaikan aturan jam kerja. Contohnya karyawan yang hadir tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan serta pada saat jam kerja berlangsung masih ada karyawan yang meninggalkan pekerjaan untuk keperluan pribadi sehingga menyebabkan

terbaikannya pekerjaan. Jangka waktu juga merupakan salah satu faktor permasalahan karena terdapat beberapa karyawan yang tidak dapat mengefisienkan waktu yang diberikan. Contohnya masih ada karyawan bersantai-santai saat ada pekerjaan yang belum diselesaikan sehingga waktu atau jam kerja yang digunakan dalam penyelesaian tugas tidak efisien menyebabkan tugas tidak terselesaikan pada waktu yang seharusnya. Tetapi ada karyawan yang melewati jam kerjanya, dikarenakan pekerjaan yang belum diselesaikannya.

Untuk mengetahui fenomena yang ada di PT. Siska Yolanda Mandiri peneliti mengumpulkan Data Pra Riset dengan memberikan pertanyaan kepada karyawan sebanyak 30 orang sebagai berikut.

Tabel I.2
Data Pra-Riset Pada PT. Siska Yolanda Mandiri

Nomor	Pernyataan	Iya	Tidak	Total Tidak Setuju
Motivasi Kerja				
1	Karyawan menerima gaji sesuai dengan jasa yang diberikan.	12	18	60%
2	Saya nyaman dengan suasana kantor tempat saya bekerja.	18	12	40%
3	Karyawan mendapatkan fasilitas terbaik dari kantor tempatnya bekerja.	17	14	44%
4	Karyawan mendapatkan penghargaan dari atasan, karena membuat prestasi	14	16	54%
5	Karyawan mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan.	16	14	42%
6	Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara profesional.	13	17	56%
Lingkungan Kerja				
7	Pencahayaannya di tempat kerja sangat baik	17	13	44%
8	Jumlah ventilasi yang ada di ruang kerja membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik	18	12	40%
9	Fasilitas di tempat kerja sudah sangat lengkap	11	19	63%
10	Dekorasi ruangan kerja sudah sangat baik	12	18	60%
11	Tidak ada suara yang mengganggu pekerjaan	17	13	44%
12	Ruang kerja sudah tertata rapi sehingga membuat karyawan nyaman ketika bekerja	13	17	56%

Sumber: Pra Riset PT.Siska Yolanda Mandiri, 2023

Berdasarkan tabel diatas data pra-riiset PT.Siska Yolanda Mandiri memiliki fenomena antara lain sebagai berikut:

1. Pernyataan 1-6 memunculkan variabel motivasi kerja. 60% sebagian besar tidak setuju bahwa sudah menerima gaji sesuai dengan jasa yang diberikan, 54% responden belum mendapatkan penghargaan dari atasan, walaupun sudah membuat prestasi, 42% responden belum mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan, sedangkan sebagian besar merasa sudah mendapatkan dukungan dari atasannya, dan 56% responden tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara profesional.
2. Pernyataan 7-12 memunculkan variabel lingkungan kerja, 63% responden juga tidak setuju fasilitas di tempat kerja sudah sangat memadai, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya menurun, 60% responden juga tidak setuju bahwa dekorasi ruangan kerja sudah sangat baik, hal ini mengakibatkan kurang nyaman saat bekerja, serta 56% responden merasa ruang kerja belum tertata rapi sehingga membuat karyawan nyaman ketika bekerja

Berdasarkan uraian fenomena diatas dapat dilihat beberapa masalah yang timbul adalah kinerja kerja karyawan yang belum optimal dari karyawan PT.SiskaYolandaMandiri yang disebabkan oleh beberapa faktor-faktor yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja yang masih rendah. Maka dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada sebagai topik dan objek

penelitian dengan mengambil judul penelitian. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Siska Yolanda Mandiri.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Siska Yolanda Mandiri?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Siska Yolanda Mandiri?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Siska Yolanda Mandiri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Siska Yolanda Mandiri
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Siska Yolanda Mandiri
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Siska Yolanda Mandiri

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya menyangkut lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Siska Yolanda Mandiri

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alex, Nitisemito (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Asiati, D. I., Dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Perpustakaan Nasional Nasional Katalog Dalam Penelitian (KTD) Anggota IKKAPI (No.012/SMS13).
- Fadel, Bambang , Marlina, Dan Agustina Hanafi (2020) *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai Dinas ESDM, Provinsi Sumatera Selatan*.
- Hasan (2017), *pokok-pokok materi statistik 2 (statistik inferensif)*, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ruslan (2019) *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kabupaten Musi Banyuasin*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1 No. 2 2012
- Sedarmayanti.(2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sinto, dkk (2023) *Pengaruh lingkungan, motivasi sertadisiplin kerja terhadap pegawai kantor camatan perak Deli Serdang*. *Jurnal Ecoment Global :kajian bisnis dan manajemen*. Vol. 8 No. 1 Edisi April 2023
- Siska Agustina Dewi, dan M. Trihudiyatmanto (2020) *Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada perangkat desa di*

KecamatanpunggelankabupatenBanjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* Vol. 2, No. 1, Oktober 2020

Siska Yunia ,dkk (2022) Pengaruhmotivasi, pelatihan dan kepuasankerjaterhadapkinerjakaryawan pada PT Bank Syariah Indonesia Kc Kediri Trade Center.*JurnalSimposiumManajemen dan Bisnis I, 2022*

Sugiyono. (2017) *Metode PenelitianKuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Sugiyono (2019). *Metode PenelitianKuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandung :Alphabet.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Umar, B. Hairudin, dan Maria, S.,A. (2020). *PengaruhKualitasPelayanan, Produk dan Harga Terhadap Minat Beli Pada Toko Online Lazada di Bandar Lampung, 22: 101–118*.

Wibowo. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*.Jakarta: PT Bumi Aksara sawo raya