

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. VINAYAKA ABADI PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Nanda Chairani

NIM : 212021130

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. VINAYAKAABADI PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi
Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Nanda Chairani
NIM : 212021130**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

PERNYATAAN BEBAS PELAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nanda Chairani
NIM : 212021130
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang.

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 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 di perguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2025



Nanda Chairani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang
Nama : Nanda Chairani
NIM : 212021130
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

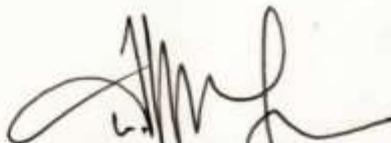
Diterima dan disahkan
Pada Tanggal, Mei 2025

Pembimbing I

Pembimbing II



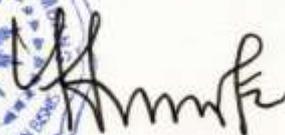
Dr. Choiriyah, Hj. S.E., M.Si.
NIDN : 0211116203



Lesi Agusria, S.E., M.M.
NIDN : 0205088201

**Mengetahui
Dekan**

u.b. Ketua Program Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S Al-Insyirah, 94:5-6)

“Tidak ada mimpi yang gagal, yang ada hanyalah mimpi yang tertunda. cuma sekiranya kalau teman teman merasa gagal dalam mencapai mimpi. jangan khawatir mimpi-mimpi lain bisa diciptakan”.

(Windah Basudara)

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- Kedua Orang tuaku tercinta Bapak Achmad Husindan Ibu Buirah
- Untuk Adikku Mutia Dwi Chairani
- Almamater

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Alhamdulillahirabbilalamin segala puji syukur hanyalah milik Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang dengan tepat waktu. Sholawat serta salam kita hanturkan semoga selalu tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku Bapak Achmad Husin dan Buirah selalu berusaha dengan semaksimal mungkin dalam mendukung, memotivasi, dan selalu mendoakan sehingga terselesainya penulis skripsi ini. Selesainya penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bimbingan, bantuan, motivasi dan doa dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya 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. Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Universitas

Muhammadiyah Palembang dan Bapak Dr. Mister Candra. S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si.CHRO selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Universitas Muhammadiyah Palembang dan Bapak Dr. Mister Candra. S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Lesi Agusria S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Ibu Hj. Kholillah, S.E., M.Si dan Ummi Kalsum, S.E, M. Si selaku Penelaah 1 dan Penelaah 2 dalam seminar proposal.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
9. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian beserta responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.

10. Cinta pertama dan sosok yang sangat menginspirasi penulis yaitu Bapak Achmad Husin. Terima kasih atas setiap tetes keringat yang telah tumpah dalam setiap langkah ketika mengemban tanggung jawab sebagai seorang kepala keluarga untuk mencari nafkah, serta dukungan dari segi finansial sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi hingga akhir. Terima kasih bapak, gadis kecilmu sudah tumbuh besar dan siap melanjutkan mimpi yang lebih tinggi lagi
11. Pintu surgaku dan sosok yang penulis jadikan panutan yaitu Ibunda Buirah terinta. Terima kasih atas setiap semangat, ridho, perhatian, kasih sayang dan doa yang selalu terselip di setiap sholatnya demi keberhasilan penulis dalam mengenyam pendidikan sampai menjadi sarjana. Terima kasih ibu, atas berkat dan ridhomu ternyata anak pertama perempuan yang selama ini bahunya harus setegar karang dilautan dan menjadi harapan terbesar, saat ini telah mampu mendapat gelar sarjana.
12. Adik perempuanku satu-satunya, Mutia Dwi Chairani terima kasih atas segala do'a, usaha dan support yang telah diberikan kepada penulis dalam skripsi ini .Tumbuhlah menjadi versi paling hebat adikku.
13. Kepada pemilik NIM 612021005, Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, Mendahulukan kepentingan penulis, baik tenaga maupun waktu kepada penulis. Telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat untuk pantang menyerah.

14. Rekan-rekan penulis di bangku perkuliahan yang selalu kebersamai dalam empat tahun ini, yaitu Masayu Karinina Safitri, Derra Ramadhanty Irawan, Meri Kurnia, Pemi Yulia Anggraini yang banyak membantu penulis dalam mengerjakan skripsi dan tak pernah henti saling menyemangat
15. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan . Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaanskripsiini, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Febuari 2025
Penulis,

Nama : Nanda Chairani
NIM : 212021130

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN,DAN	
HIPOTESIS	9
A. Kajian Pustaka	9
B. Penelitian Sebelumnya.....	22
C. Kerangka Pemikiran	25

D. Hipotesis	29
BAB III. METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Operasional Variabel	31
D. Populasi Dan Sampling.....	32
E. Data Yang Diperlukan	34
F. Metode Pengumpulan Data.....	34
G. Analisis Data Dan Teknik Pengumpulan Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian	60
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target Dan Realisasi Penjualan Perumahan PT Vinayaka Abadi Tahun 2019-2023	4
Tabel 1.2 Hasil Kuisisioner Pra Riset PT. Vinayaka Abadi Palembang	5
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel	31
Table III.2 Jumlah Karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang Berdasarkan Jabatannya.....	32
Tabel III.3 Kerangka Sampel.....	33
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Tabel IV.4 Uji Validitas	47
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas.....	48
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan (Y)	49
Tabel IV.7 Kepuasan Kerja (X_1)	51
Tabel IV.8 Lingkungan Kerja (X_2).....	54
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel IV.10 Uji F.....	58
Tabel IV.11 Uji t.....	59
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	28
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- 1 : Jadwal Penelitian Lampiran
- 2 : Kuesioner Lampiran
- 3 : Tabulasi Data Lampiran
- 4 : Frekuensi Jawaban Responden Lampiran
- 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lampiran
- 6 : Hasil Uji F, Uji t, dan uji R, Koefisien Determinasi Lampiran
- 7 : Tabel R Lampiran
- 8 : Tabel F Lampiran
- 9 : Tabel t Lampiran
- 10 : Hasil Plagiat Turnitin Lampiran
- 11 : Kartu Aktivitas Bimbingan Lampiran
- 12 : Sertifikat SPSS Lampiran
- 13 : Sertifikat SKPI Lampiran
- 14 : Sertifikat AIK Lampiran
- 15 : Sertifikat Komputer Lampiran
- 16 : Bukti Pelunasan BPP Lampiran
- 17 : Surat keterangan telah melakukan riset Lampiran
- 18 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Nanda Chairani/212021130/Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang.

Penelitian ini berjuang untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif, populasi berjumlah 168 karyawan dan sampel 118 Karyawan yang diambil dengan metode Cluster Sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, Uji Hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil penelitian dari analisis regresi linier berganda bahwa Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang, Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang, secara parsial ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan terhadap naik turunnya karyawan sebesar 75,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

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

ABSTRACT

Nanda Chairani/212021130/The Influence of Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance at PT. Vinayaka Abadi Palembang.

This study struggles to determine the Influence of Job Satisfaction, and Work Environment on Employee Performance of PT. Vinayaka Abadi Palembang simultaneously and partially. The type of research uses an associative research type, the population is 168 employees and a sample of 118 employees taken by the Cluster Sampling method. The data used are primary and secondary data. The analysis technique used multiple linear regression, Hypothesis Test F and t and determination coefficient. The results of the research from multiple linear regression analysis that Job Satisfaction and Work Environment have a positive effect on the Performance of PT. Vinayaka Abadi Palembang, The results of the hypothesis test show that there is a significant influence of Job Satisfaction and Work Environment on the Performance of Employees of PT. Vinayaka Abadi Palembang, partially there is a significant influence of Job Satisfaction on Employee Performance and there is a significant influence of the Work Environment on Employee Performance. The result of the determination coefficient leads to .

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

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelolaan sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam posisi yang merugi. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti motivasi, kinerja, dan aspek-aspek lainnya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung, Diantara faktor tersebut adalah Kepuasan kerja. Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2017:75) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang sudah

dibebankan kepada karyawan dan segala sesuatu yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yang dapat terlihat dari sikap positif karyawan terhadap rekan kerja, pimpinan dan lingkungan sekitarnya. Menurut AA. Ngr (2016) kepuasan kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat menurunkan ataupun menaikkan kinerja karyawan terhadap perusahaan, jika karyawan merasa puas maka karyawan akan termotivasi dan semangat untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan perusahaan yang dapat berdampak baik pada perusahaan.

Namun sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas dengan perusahaan maka karyawan akan malas dan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang dapat berdampak buruk pada perusahaan dengan menurunnya capaian produksi. Menurut Robbins (2017) terdapat beberapa aspek-aspek kepuasan kerja meliputi sifat pekerjaan, gaji, peluang promosi, dan hubungan dengan kerja

Hal ini berarti bahwa kepuasan karyawan merupakan elemen yang sangat penting dalam perusahaan, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kinerja karyawan seperti perilaku malas, rajin, atau produktif. Artinya perilaku karyawan ditentukan oleh motif atau kebutuhan dalam diri karyawan berdasarkan pada pengalaman yang diterima sebelumnya serta berhubungan dengan situasi dan perannya dalam perusahaan.

Kemudian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, menurut Sedamayanti (2018:26) Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada disekeliling area kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Dalam proses operasional kerja, lingkungan kerja

mencakup tempat kerja, akomodasi (fasilitas), kebersihan, penerangan, kenyamanan, dan jalinan komunikasi antar sesama karyawan.

Lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan karena selama melakukan pekerjaan setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan sekitar, dapat terbukti tempat kerja tidak baik dan kurang nyaman maka dapat mengganggu karyawan dalam bekerja yang membuat kinerja karyawan tidak efisien dalam bekerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Lingkungan kerja yang buruk dan tidak nyaman dapat membuat karyawan tidak bersemangat dan malas melakukan pekerjaan yang tentu saja akan berdampak buruk terhadap perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat berkerja secara optimal dengan aman, sehat, nyaman. Lingkungan yang baik sesuai dengan standar memuat karyawan menjadi semangat untuk melakukan pekerjaan sehingga dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan waktu dan target yang diberikan perusahaan.

PT Vinayaka Abadi Palembang, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *developer*. Produk yang ditawarkan berupa bangunan, tanah, hingga rumah yang terjangkau. Dalam menjalankan usahanya, PT Vinayaka Abadi berlokasi di Jalan Veteran No. 757A-757B, Kuto Batu, Kec. Ilir Timur II, Kota Palembang Sumatera Selatan. Permasalahan yang dihadapi di PT, Vinayaka Abadi Palembang kinerja karyawan menurun disebabkan masih kurangnya kerapihan dan ketelitian karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan. Kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah

hasil tugas pada setiap harinya, Kurangnya kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan hasilnya kurang memuaskan, Karyawan belum menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang terlambat ke kantor sehingga menyebabkan realisasi penjualan tidak tercapai, kinerja karyawan masih tergolong rendah atau dengan kata lain bahwa kinerja karyawan masih jauh dari harapan sehingga tidak tercapainya target maksimal kinerja lembaga/organisasi. Dibawah ini target dan realisasi Penjualan Perumahan PT Vinayaka Abadi dari tahun 2019-2023

Tabel I.1
Target Dan Realisasi Penjualan Perumahan PT Vinayaka Abadi
Tahun 2019-2023

Tahun	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Persentase Realisasi
2019	250	221	88,40%
2020	250	217	86,80%
2021	250	236	94,40%
2022	250	263	101,15%
2023	250	259	95,93%

Sumber : PT Vinayaka Abadi, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1. diatas menyatakan pada tahun 2019 realisasi penjualan rumah PT Vinayaka Abadi tidak mencapai target total realisasi penjualan rumah sebanyak 221 unit rumah sehingga persentase realisasi penjualan 88,40%, sedangkan realisasi penjualan menurun pada tahun 2020 yaitu sebanyak 217 unit rumah, sehingga persentase realisasi penjualan 86,80%, pada tahun 2021 yaitu sebanyak 236 unit rumah, sehingga persentase realisasi penjualan 94,40% pada tahun 2023 yaitu sebanyak 259 unit rumah, sehingga persentase realisasi penjualan 95,93% dari target yang telah ditetapkan. Pada periode 2019-2023 realisasi penjualan rumah PT Vinayaka Abadi masih belum mencapai target perusahaan.

Lebih lanjut untuk mencapai target atau mengidentifikasi penyebab ketidaktercapainya target, Maka peneliti melakukan pra riset dengan cara menyebar kuesioner kepada 30 orang karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Kuisisioner Pra Riset
PT. Vinayaka Abadi Palmbang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja Karyawan			
1	Kualitas kerja karyawan sudah sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	13	17
2	Kauntitas kerja kerayawan susah sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan	11	19
3	Karyawan telah mencapai target tepat waktu	11	19
Kepuasan			
1	Beban kerja yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan	10	20
2	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan dan harapan karyawan	14	16
3	Hubungan antara karyawan lainnya selama ini berjalan dengan baik dan saling memberi dukungan	14	16
Lingkungan Kerja			
1	Hubungan dengan sesama pegawai berjalan dengan baik	12	18
2	Hubungan antara pimpinan dengan pegawai terjalin dengan baik	14	16
3	Pegawai mampu bekerja sama dengan tim	13	17

Sumber : Pra Riset PT. Vinayaka Abadi Palembang, 2024

Berdasarkan Data pra riset diatas terlihat kinerja karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang bermasalah belum melakukan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. Dimana kualitas kinerja karyawan yang terbilang masih rendah. Kualitas minim ini menyebabkan kurangnya keterampilan dan kreatifitas sehingga pekerjaan yang dikerjakan menjadi kurang optimal menyebabkan kinerja

menurun. Dan Hal ini tercermin dari secara kuantitas kinerja karyawan masih belum tercapai. Capaian realisasi target penjualan yang dikerjakan menjadi kurang optimal dan menyebabkan capaian kinerja tidak stabil.

Variabel selanjutnya ialah kepuasan kerja, dalam pra riset yang disebarkan bahwa karyawan yang merasa terbebani lantaran mendapatkan pekerjaan yang cukup berat diluar dari standar pekerjaan yang ditetapkan, Karyawan tidak merasa puas dikarenakan gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan. Hubungan antara satu karyawan dan karyawan lainnya menjadi kurang baik dikarenakan adanya kurang dalam berkomunikasi dengan sesama karyawan sehingga membuat para karyawan tidak saling berkontribusi, tidak saling membantu, dan tidak saling menyemangati satu sama lain

Selanjutnya masalah lingkungan kerja di PT. Vinayaka Abadi Palembang yaitu hubungan antara karyawan tidak berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari karyawan yang tidak mau mendengarkan pendapat dan mengalah satu sama lain. Dan hubungan antara atasan dan karyawan tidak terjalin dengan baik. Hal ini terlihat pada saat atasan melakukan kenaikan jabatan dengan banyak konteks yang tidak bisa dimengerti karyawan sehingga terjadinya prasangka yang tidak baik karena berbeda pendapat. Dan kerjasama antar karyawan juga tidak berjalan dengan baik. Hal ini terlihat pada kurangnya komunikasi antar karyawan, karena antar karyawan seringkali melakukan pekerjaan secara individu dan membuat karyawan satu dan lainnya menjadi egois satu sama lain.

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan permasalahan diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vinayaka Abadi Palembang**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vinayaka Abadi Palembang ?
2. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vinayaka Abadi Palembang ?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT, Vinayaka Abadi Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vianayaka Abadi Palembang.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vinayaka Abadi Palembang.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT, Vinayaka Abadi Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah.

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam PT. Vinayaka Abadi Palembang.

3. Manfaat bagi Almamater / Universitas

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

DAFTAR PUSTAKA

- A. Nurlaela, Trianasari, 2021 *pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten karangasem* Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 7 No. 1P-ISSN: 2476-8782.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA>. Diakses pada 21 November 2024
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi. P.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir, (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Raja grafindo Persada.
- Naflah Nurul Sahda, Nancy Yusnita, Towaf Totok Irawan, 2024 *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Faco Global Engineering* Namara: Jurnal Manajemen Pratama Vol. 1No. 2
<https://namara-feb.unpak.ac.id/index.php/namara/article/view/160/133>.
Diakses pada 21 November 2024
- Peggy Makdalena Oktoviani Totos, Tarsisius Timuneno, Ni Putu Nursiani, Rolland E. Fanggidae, 2022 *pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Timor Express Intermedia Kupang* Glory: Jurnal Ekonomi& Ilmu Sosial ISSN 2747-125X.
<https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/10745/5350>.
Diakses pada 21 November 2024
- Ratih Tristianingsih, Achmad Daengs GS, Ramansyah Hidayat, (2022) *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya)* Jurnal Jumma45 Vol. 1 No. 1, Hal 132-142.
<https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/JUMMA45/article/view/210/204>.
Diakses pada 21 Novemeber 2024

Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

Reza, Muhammad Saifuddin (2022) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lotus Indah Textile Industries Nganjuk*. Skripsi Thesis, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
<https://repository.unipasby.ac.id/id/eprint/3265/1/1.%20Halaman%20Depan.pdf>. Diakses pada 21 November 2024

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

Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana .

Sugiyono (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alphabet.

Sujarweni, V. W. 2019, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press