

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. GO RENTAL CABANG PENDOPO**



SKRIPSI

Serli Dwi Permata

212021031

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

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. GO RENTAL CABANG PENDOPO**

**Diajukan untuk menyusun Skripsi pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Serli Dwi Permata

212021031

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Serli Dwi Permata
Nim : 212021031
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Go Rental Cabang Pendopo

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



Serli Dwi Permata

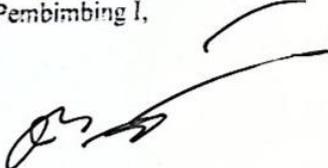
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

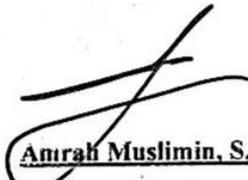
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Go Rental Cabang Pendopo.
Nama : Serli Dwi Permata
Nim : 212021031
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2025

Pembimbing I,


Mardiana Puspasari, S.E., M.Si
NIDN: 0226107001

Pembimbing II,


Amrah Muslimin, S.E., M.Si
NIDN: 0220107503

Mengetahui
Dekan
U. d. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Trihandayani, SE., MSi. CHRO
NIDN: 0229057501

HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO : *“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”.*

(QS. Al-Insyirah:5-6)

“Setiap tetes keringat orang tuaku adalah ribuan langkahku untuk terus maju”

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- ❖ Cinta Pertamaku Ayah Rustom dan Belahan Jiwaku Ibu Supriatin
- ❖ Diri saya sendiri Serli Dwi Permata
- ❖ Kakak-Kakakku Ajeng EkaSaputri dan Riski Romadhon H
- ❖ Sahabat Seperjuangan
- ❖ Almamater kebanggaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

PRAKATA



Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, berkat, karunia dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Go Rental Cabang Pendopo** dapat terselesaikan dengan lancar. Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Dalam kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan terimakasih yang paling tulus kepada Cinta Pertama dan Panutanku Ayah Rustam dan Pintu Surgaku Ibu Supriatin, penulis mempersembahkan karya luar biasa ini, untuk sayap pelindungku yang selalu hadir dalam setiap langkahku, di saat suka maupun duka, tanpa lelah membimbing dan mendampingi dengan kasih yang tak terukur. Terima kasih atas doa-doa yang tak pernah putus, berkat yang tak terhitung, nasihat yang penuh makna, waktu yang begitu berharga, serta semangat yang selalu membara. Terima kasih atas bekal kehidupan yang kau titipkan—didikan yang penuh cinta, motivasi yang menguatkan, dan segala bentuk pengorbanan yang kau berikan dengan tulus tanpa meminta balasan. Berkat kasih sayang dan ketulusanmu, Alhamdulillah, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Segala pencapaianku adalah bagian dari doa dan perjuanganmu.

Serta 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 rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, D.S, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si.,CHRO selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Mardiana Puspasari, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Amrah Muslimin, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran dalam membimbing, mendidik, dan memberikan arahan serta masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik, Ibu Ummi Kalsum, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing SPSS, dan Ibu Kholilah, S.E.,M.Si selaku Dosen Seminar Konsentrasi serta Bapak Randy Hidayat, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Penulisan Karya Ilmiah.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasihat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang.

7. Bapak Erwin dan seluruh karyawan PT. Go Rental Cabang Pendopo yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian ini beserta responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk penulis dalam skripsi ini.
8. Seluruh keluargaku dan teman-teman seperjuangan Dani, Ferli, Khaliq, Vina, Veren serta mahasiswa/i se permbimbingan serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.
9. Serli Dwi Permata, yes myself. The greatest appreciation is the responsibility to complete what has been started. Thank you for continuing to try and not giving up, and always enjoying every process that can be said to be not easy. Thank you for persisting.

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 kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Palembang, Februari 2025

Serli Dwi Permata

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	x
ABSTRAK	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
DAFTAR PUSTAKA.....	10

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Target & Realisasi Pendapatan Pada PT. Go Rental Cabang Pendopo ..	5
Tabel I. 2 Data Pra-Riset Kinerja Karyawan	5
Tabel I. 3 Data Pra-Riset Kepuasan Kerja	6
Tabel I. 4 Data Pra-Riset Lingkungan Kerja	7

ABSTRAK

Serli Dwi Permata/212021031/2025/Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Go Rental Cabang Pendopo/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Go Rental Cabang pendopo. Dalam penelitian ini populasi sebanyak 98 karyawan dan sampel 79 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder dan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, pada tahap analisis yang digunakan adalah kuantitatif. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data berupa analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Go Rental Cabang Pendopo. Adanya pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Go Rental Cabang Pendopo, adanya pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Go Rental Cabang Pendopo.

Kata kunci: Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja

ABSTRACT

Serli Dwi Permata/212021031/2025/The Effect of Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance at PT. Go Rental Pendopo Branch/Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study is whether the effect of job satisfaction and work environment jointly and partially on employee performance at PT. Go Rental Pendopo Branch. In this study, the population was 98 employees and a sample of 79 employees. The data used in this study are primary data and secondary data and the data collection technique is questionnaire, at the analysis stage used is quantitative. The analysis techniques used are instrument tests consisting of validity and reliability tests, while data analysis techniques are in the form of multiple linear regression analysis and F and t hypothesis tests as well as a determination coefficient (R²) with an error rate of 5%. The results of the study show that there is a positive influence between the variables of job satisfaction and the work environment together on employee performance at PT. Go Rental Pendopo Branch. There is a partial effect of job satisfaction on employee performance at PT. Go Rental Pendopo Branch, the partial influence of the work environment on employee performance at PT. Go Rental Pendopo Branch.

Keywords: Job Satisfaction and Work Environment

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Afandi, 2021:16). Dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun sebagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalan organisasi maka sumber daya manusia tersebut perlu di manajemen dengan baik (Afandi, 2021:16).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan (Enny, 2019:10). Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai peran dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi. Potensi yang ada pada pegawai harus dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin, sehingga mampu meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan (Enny, 2019:10).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses persiapan individu untuk meningkatkan tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik (Sutrisno, 2019:61).

Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola mengukur dan meningkatkan kinerja yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja, hasil kerja atau proses yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan juga dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawan nya maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019:182). Kinerja merupakan hasil kerja dan pencapaian seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun kinerja karyawan sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2019:189-193).

Setiap perusahaan pasti mengharapkan seluruh karyawan nya untuk

mempunyai kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74). Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan ditempat bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, penghargaan yang diterima di tempat kerja dan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019:74).

Selain kepuasan kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018:66). Pada dasarnya lingkungan kerja juga mencakup segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian

tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja meliputi interaksi kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan interaksi kerja antar bawahan dan atasan maupun lingkungan fisik tempat karyawan berkerja.

PT. Go Rental Merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif rental yang profesional, perusahaan ini memiliki kantor pusat di Kota Medan, Sumatera Utara yang didirikan pada tahun 2010 dibawah naungan capella grup yang lebih dulu di dirikan pada tahun 1971 Perusahaan ini bergerak di bidang jasa penyewaan mobil yang telah memiliki banyak cabang di setiap pulau terutama dipulau Sumatera, selain itu perusahaan ini juga menyediakan jasa penyewaan mobil untuk lingkup perusahaan atau organisasi .

PT. Go Rental membuka cabang di Pendopo, Sumatera Selatan yang beralamat di Jl. Limau, Talang Ubi Utara, Talang Ubi, Panukal Abab Lematang Ilir. Visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan otomotif yang profesional dan berkembang hal inilah yang membuat pemimpin dan karyawan harus dapat memberikan pelayanan jasa yang terbaik sehingga pimpinan sangat memperhatikan Tingkat kinerja setiap karyawan dengan cara mencari tahu faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel I. 1
Target & Realisasi Pendapatan Pada
PT. Go Rental Cabang Pendopo
Tahun 2020-2023

Tahun	Target	Realisasi (Rupiah)
2020	Rp. 18.055.200.085	Rp. 18.573.854.985
2021	Rp. 18.055.200.085	Rp. 17.544.121.658
2022	Rp. 18.055.200.085	Rp. 19.099.854.523
2023	Rp. 18.055.200.085	Rp. 12.941.896.982
2024	Rp. 18.055.200.085	Rp. 15.941.789.432

Sumber : PT. Go Rental Cabang Pendopo, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Realisasi Pencapaian Pendapatan mengalami pasang surut dari Tahun 2020 – 2024. Capaian pendapatan pada Tahun 2020 – 2021 mengalami kenaikan yang positif dari yang sudah ditargetkan oleh perusahaan, berbeda dengan Tahun 2022 – 2024 yang mengalami penurunan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Go Rental Cabang Pendopo belum maksimal dalam mencapai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Selain itu, untuk mengetahui fenomena yang ada di PT. Go Rental Cabang Pendopo lebih dalam, untuk itu peneliti membagikan kuesioner kepada karyawan sebanyak 30 responden, sebagai berikut.

Tabel I. 2
Data Pra-Riset Kinerja Karyawan
Pada PT. Go Rental Cabang Pendopo

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.	11	19
2	Karyawan dapat memenuhi target kuantitas perusahaan.	13	17
3	Karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	12	18
4	Karyawan mampu bekerja secara efisien guna mengurangi biaya operasional perusahaan.	20	10
5	Pengawasan yang ditetapkan perusahaan sudah dilakukan cukup baik.	22	8
6	Karyawan berkomunikasi dengan baik dengan sesama rekan kerja	24	6

Sumber : Pra Riset Kinerja karyawan PT. Go Rental Cabang Pendopo, 2024

Berdasarkan hasil pra riset dengan karyawan pada PT. Go Rental Cabang Pendopo kinerja karyawan menurun dapat dilihat dari tabel pendapatan yang disebabkan karena kualitas kerja karyawan yang belum maksimal. Serta kuantitas karyawan dalam memenuhi target perusahaan menjadi kurang baik. Karyawan juga kurang memanfaatkan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal inilah yang membuat target tidak tercapai atau teralisasi dengan sempurna, serta menjadi tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Dari wawancara penulis terhadap beberapa karyawan dapat disimpulkan bahwa yang menjadi kekurangan karyawan adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Berikut hasil pra riset penulis mengenai kepuasan kerja.

Tabel I. 3
Data Pra-Riset Kepuasan Kerja
Pada PT. Go Rental Cabang Pendopo

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kondisi kerja mendukung untuk melakukan pekerjaan.	11	19
2	Gaji atau upah yang diterima karyawan belum sesuai	10	20
3	Rekan kerja dapat bekerja sama dengan baik	21	9

Sumber : Pra Riset Kepuasan Kerja PT. Go Rental Cabang Pendopo, 2024

Berdasarkan hasil pra riset dengan karyawan pada PT. Go Rental Cabang Pendopo kepuasan kerja yang terjadi di PT. Go Rental Cabang Pendopo yaitu Kondisi kerja yang mengacu pada lingkungan fisik dan psikologis ditempat kerja yang kurang mendukung untuk melakukan pekerjaan yang mana alat dan sarana yang mencangkup semua peralatan dan fasilitas yang digunakan untuk penunjang kerja dalam membantu melakukan pekerjaan belum sepenuhnya memadai hal inilah yang membuat

target tidak tercapai sesuai dengan standar perusahaan. Kondisi kerja di perusahaan juga tidak sepenuhnya bersih, aman dan nyaman untuk melakukan pekerjaan. Karyawan juga belum merasa sesuai dengan gaji atau upah yang diberikan. Permasalahan karyawan terjadi karena adanya kecenderungan kepuasan kerja yang cukup rendah, dilihat dari jawaban responden yang membuat karyawan kurang merasa puas dalam bekerja.

Tabel I. 4
Data Pra-Riset Lingkungan Kerja
Pada PT. Go Rental Cabang Pendopo

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Penerangan di area kerja cukup mendukung pekerjaan.	14	16
2	Pemilihan warna di area kerja dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung	18	12
3	Ruangan kerja selalu dalam keadaan bersih dan terawat	19	11
4	Pertukaran udara diruangan kerja selalu terjaga dengan baik	10	20
5	Di area kerja tidak bising	7	23

Sumber : Pra Riset Lingkungan Kerja PT. Go Rental Cabang Pendopo, 2024

Berdasarkan hasil pra riset dengan karyawan pada PT. Go Rental Cabang Pendopo kepuasan kerja yang terjadi di PT. Go Rental Cabang Pendopo yaitu lingkungan kerja, dimana penerangan di area kerja masih belum mendukung aktivitas kerja karyawan sehingga akibat kekurangan ini membuat kurangnya kepuasan karyawan dalam berkerja tidak begitu baik, kemudian pada ruang kerja sirkulasi diruangan masih belum membuat nyaman dalam bekerja karena udara yang masuk masih terhambat sehingga terasa pengap, serta lingkungan di area kerja sangat bising sehingga hal tersebut membuat karyawan kurang merasa nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan pra-riset fenomena diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar dari permasalahan yang muncul disebabkan oleh belum

maksimalnya kinerja karyawan di PT. Go Rental Cabang Pendopo. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Melihat kondisi tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik dan objek penelitian dengan mengangkat judul **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Go Rental Cabang Pendopo.**

B. Rumusan Masalah

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

1. Adakah pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Go Rental Cabang Pendopo ?
2. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Go Rental Cabang Pendopo ?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Go Rental Cabang Pendopo ?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Go Rental Cabang Pendopo.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Go rental Cabang Pendopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Go Rental Cabang Pendopo.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya khususnya terhadap pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan salah satu informasi untuk memecahkan masalah pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

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. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah . *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 46.
- Asiati, D. I. (2019). *Metedologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sisiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten tanggerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 242.
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Effendy, A. A. (n.d.). 50.
- Effendy, A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 50.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muhammadiyah, U. (2022). *Pedoman Usulan Penelitian*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah.
- Paulina. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompentensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Driver GO-JEK. *Jurnal STIE Indonesia Banking School*.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. *PT. Refika Aditama*, 8.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, enterpretif, interaktif, dan Kontruktif*. Bandung: ALFABETA.
- Veronika Nandara, H. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Dsisiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu* .
- Wulandari, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kienrja Karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih. *Skripsi Universitas Muhammadiyah*.