

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI
PT. SURYABUMI AGROLANGGENG KABUPATEN
PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR (PALI)**

TESIS



Lia Anggini

92223008

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2025**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI
PT. SURYABUMI AGROLANGGENG KABUPATEN
PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR (PALI)**

Lia Anggini

92223008



TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang Dipertahankan
pada Maret 2025 di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lia Anggini
NIM : 92223008
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen 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 tim 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 naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran 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



Lia Anggini

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT.
SURYABUMI AGROLANGGENG KABUPATEN PENUNGGAL
ABAB LEMATANG ILIR (PALI)**

TESIS

Lia Anggini

92223008

Diterima dan Disahkan

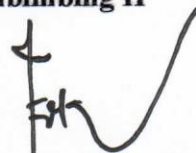
Pada Tanggal : 25 April 2025

Pembimbing I



Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.
NIDN : 0207046301

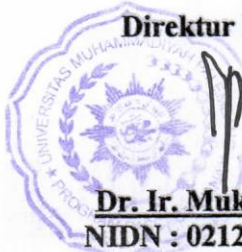
Pembimbing II



Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M.
NIDN : 0217107002

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana

Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN : 0212016802

Ketua Program Studi




Dr. Choirivah, S.E., M.Si.
NIDN : 0211116203

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT.
SURYABUMI AGROLANGGENG KABUPATEN PENUNGGAL
ABAB LEMATANG ILIR (PALI)**

TESIS

Lia Anggini

92223008

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis

Pada Tanggal 25 April 2025

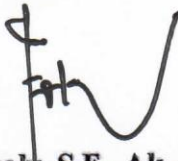
Ketua



Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.

NIDN : 0207046301

Sekretaris



Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M.

NIDN : 0217107002

Anggota I



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.

NIDN : 0205026201

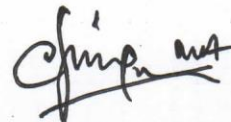
Anggota II



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.

NIDN : 0206016702

Anggota III



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.

NIDN : 0211116203

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT. SURYABUMI AGROLANGGENG KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR (PALI)

Lia Anggini

Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Dr. Diah Isanini Asiaty, SE., M.Si dan pembimbing (2) Dr. Fadhil Yamaly, SE., MM.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). Jenis penelitian ini Asosiatif. Variabel yang digunakan peneliti adalah variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sampel pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) yang berjumlah 120 orang yang dipilih secara *Cluster Random Sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Modeling Equation* (SEM) dengan Aplikasi Program Lisrel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (4) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (6) Kepuasan kerja memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (7) Kepuasan kerja memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan, Kepuasan dan Kinerja

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE AT PT. SURYABUMI AGROLANGGENG, PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR REGENCY (PALI)

Lia Anggini

The effect of work motivation and work environment on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at PT. Suryabumi Agrolanggeng, Penukal Abab Lematang Ilir Regency (PALI). Thesis, Master of Management Study Program, Postgraduate Program, Muhammadiyah University of Palembang. Advisor (1) Dr. Diah Isanini Asiati, SE., M.Si dan pembimbing (2) Dr. Fadhil Yamaly, SE., MM.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at PT. Suryabumi Agrolanggeng, Penukal Abab Lematang Ilir Regency (PALI). This type of research is Associative. The variables used by researchers are work motivation variables, work environment, job satisfaction and employee performance. The sample in this study were 120 employees of PT. Suryabumi Agrolanggeng, Penukal Abab Lematang Ilir Regency (PALI) who were selected using Cluster Random Sampling. The data used in this study were primary data with a questionnaire data collection method. The data analysis technique used was Structural Modeling Equation (SEM) with the Lisrel Program Application. The results of this study indicate that: (1) Work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction (2) Work environment has a positive and significant effect on job satisfaction (3) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance (4) Work environment has a positive and significant effect on employee performance (5) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance (6) Job satisfaction strengthens the influence of work motivation on employee performance (7) Job satisfaction strengthens the influence of the work environment on employee performance.

Keywords: *Motivation, Environment, Satisfaction and Performance*



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S. Al - Baqarah:286)

“Sebaik – baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain”

(HR. Ahmad, Thabrani, Daruqutni)

Kamu tidak bisa kembali dan mengubah masa lalu, maka dari itu tataplah masa depan dan jangan buat kesalahan yang sama dua kali

(Penulis)

Kupersembahkan:

- ❖ Terkhusus untuk orang tuaku
Ayah Revi Yanto dan Ibu Sri Darmayanti
- ❖ Adik-adikku tersayang
Wisman Indra Jid dan Dea Safira
- ❖ Keluarga besar
- ❖ Almamater yang saya banggakan,
Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, tesis ini. Penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya Ayah Revi Yanto dan Ibu Sri Darmayanti yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam mendidik dan memberikan dorongan motivasi dalam penulisan Tesis ini, penulis sangat menyadari keterbatasan penulis dalam membuat riset. Selesaiannya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Pembimbing I Dr. Diah Isanaini Asiati, SE., M.Si Pembimbing II Dr. Fadhil Yamaly, SE., M.Si, dengan masukkan dan memotivasi kerja penulis.
5. Penguji Seminar Usulan Penelitian Dr. H. M. Idris, SE., M.Si dan Dr. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si.
6. Terima kasih kepada PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI), pimpinan dan karyawan yang telah bersedia menjadi responden dalam penyelesaian penulisan tesis.

7. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Magister Manajemen, atas ilmu yang penulis terima. Bapak dan Ibu Dosen serta staff dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang
8. Keluarga yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas do'a dan dukungan serta support selama menjalankan perkuliahan sampai dengan selesainya penyusunan tesis ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi. Teman-teman serta sahabat yang selalu memberikan semangat dan telah banyak membantu. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, Mei 2025

Penulis

Lia Anggini

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Halaman Abstrak.....	v
Halaman Motto dan Persembahan.....	vii
Halaman Prakata.....	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	16
B. Kerangka Pemikiran.....	36
C. Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian.....	42
B. Metode Penelitian	42
C. Operasionalisasi Variabel.....	42
D. Populasi dan Sampel	43
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data Yang Digunakan	46
F. Metode Pengujian Data	47
G. Rancangan Analisis Data	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	57
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	87

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	105
B. Saran.....	106

Daftar Pustaka	107
-----------------------------	------------

Lampiran.....	110
----------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Research Gap	5
Table I.2 Data Pelaksanaan Kerja.....	7
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	43
Tabel III.2 Populasi.....	44
Tabel III.3 Distribusi Sampel	45
Tabel III.4 Penskoran Jawaban.....	46
Tabel III.5 Kriteria Kecocokan Model.....	53
Tabel IV.1 Uji Validitas Konstruk Kinerja	65
Tabel IV.2 Uji Validitas Konstruk Kepuasan	66
Tabel IV.3 Uji Validitas Konstruk Motivasi	67
Tabel IV.4 Uji Validitas Konstruk Lingkungan	69
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	70
Tabel IV.6 Tabel Goodness Of Fit Index.....	71
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	72
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan.....	74
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi	76
Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan.....	78
Tabel IV.11 Tabel Uji Hipotesis.....	82
Tabel IV.12 Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar III.1 Analisis Ful Model	51
Gambar IV.1 Confirmatory Factor Analysis (CFA)	63
Gambar IV.2 Loading Faktor Kinerja.....	64
Gambar IV.3 Loading Faktor Kepuasan	66
Gambar IV.4 Loading Faktor Motivasi.....	67
Gambar IV.5 Loading Faktor Lingkungan.....	68
Gambar IV.6 Path Analisis.....	80
Gambar IV.7 Koefisien Jalur (Path Coefficient) dan T-Values	81
Gambar IV.8 Struktual X Models T-Values	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling dominan atau yang paling penting di dalam perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidakbisa melakukan aktifitas dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia didalam perusahaan digunakan untuk melakukan pencapaian atau tujuan dari perusahaan itu sendiri. Tujuan perusahaan akan tercapai bila sumber daya manusia yang dimiliki mempunyai kinerja yang baik. Oleh karena itu sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus diolah dengan baik. Perusahaan yang memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik adalah perusahaan yang mampu memperhatikan karyawannya dalam mengemban tugas serta tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya.

Sumber daya manusia pada organisasi perlu diolah secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan, tujuan dan kemampuan organisasi. Sumber daya manusia yang unggul akan mampu memberi umpan balik untuk perusahaan sesuai yang harapkan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memilki akan perasaan, etos, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Bagaimanapun majunya teknologi dan perkembangan informasi, tersedianya modal dan bahan baku melimpah, jika

tanpa sumber daya manusia yang baik, maka sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia memiliki peran besar bagi kesuksesan suatu perusahaan. Banyak perusahaan telah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu perusahaan dapat memberikan keunggulan bersaing. Unsur manusia membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi perusahaan. Perannya untuk mengimplementasi strategi perusahaan sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi perusahaan. Melalui sumber daya manusia yang handal, dapat memberikan hasil secara kuantitas dan berkualitas. Bagi perusahaan yang memilikinya, akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan perusahaan, baik oleh karyawan sebagai individu maupun kelompok kerja dalam perusahaan, sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Tujuan perusahaan sulit terwujud tanpa peran aktif segenap sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang antusias dan mampu beradaptasi dengan setiap perubahan teknologi dan lingkungan kerja yang terjadi. Faktor kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan, diharapkan memberikan kontribusi perilaku guna fokus pada peningkatan kinerja optimal dan keberlanjutan perusahaan. Penciptaan lingkungan kerja perusahaan yang baik, menjadi faktor lain yang mendukung optimalisasi kinerja karyawan dan keberlangsungan perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi salah satu wujud penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Kasmir (2019:182) Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja menunjukkan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu periode, biasanya 1 (satu) tahun. Kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Mencermati pernyataan konsep teori, menurut Afandi (2018:86) dan Kasmir (2019:189), beberapa faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja antara lain kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, loyalitas, budaya kerja, dan disiplin kerja.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja, menurut Sutrisno (2019:74) Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi, sehingga akan mendukung optimalisasi kinerja karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan perilaku serta respon seseorang terhadap situasi pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerja dalam hubungannya apakah pekerjaan yang dilakukannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja.

Menurut Sutrisno (2019: 176) Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, motivasi sering diartikan pula sebagai faktor yang mampu memperkuat dorongan atas perilaku seseorang. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, sekaligus sebagai faktor yang memperkuat dorongan agar karyawan mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pemberian motivasi yang baik kepada karyawan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Selain kepuasan kerja dan motivasi, maka lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:25) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi lingkungan disekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga akan mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu membuat karyawan merasakan kenyamanan dan tenang dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa kepuasan kerja dalam diri karyawan. Namun, ketika lingkungan kerja itu kurang kondusif maka akan membuat karyawan kurang nyaman, dan merasa ketidakpuasan dalam berkerja.

Tabel I.1
Research Gap

No	Judul	Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Pada Kebun dan Pabrik Kelapa Sawit PTPN III	Yudi Cahyadi, Yusniar Lubis, Syaifuddin Lubis, (2021)	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember	Lia Febriani, Sudarsih, Krishnabudi (2015)	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan
3.	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)	Abdul Latief, M.Rizqi Zati2, Siti Mariana, (2018)	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	<i>The Impact of Organizational Commitment, Motivation and Job Satisfaction on Civil Servant Job Performance in State Plantation Denpasar</i>	Ida Bagus AD <i>et al</i> (2017)	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan
5.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Panen di PT Dewata Sawit Nusantara	Syahrul <i>et.al</i> (2019)	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
6.	Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kelapa Sawit di Ogan Komering Ilir	Aji Saidina Alia, Irwan Septayudha, (2022)	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7.	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Timbul Jaya Boyolali)	Reza Retma Purwaningsih, (2020)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
8.	<i>Job Satisfaction among Malaysian Youth Working in the Oil Palm Plantation Sector: Analysis of Attraction and Repulsion Factors</i>	Rosalina Kamaruddin <i>et al</i> (2017)	Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
9.	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara 4 Sawit Langkat	Ridho RFS <i>et al</i> (2022)	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
10.	Dinamika Gaya Kepemimpinan Tangkas, Motivasi, Kinerja & Kepuasan Kerja di Perusahaan Perkebunan	M. Miftachun Ni'Am <i>et al</i> (2021)	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

PT. Suryabumi Agrolanggeng (PT SA) bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dengan luas areal pencadangan $\pm$ 15.000 hektar dengan pabrik pengolahan minyak kelapa sawit (PMKS) yang

berkapasitas maksimum 90 ton tbs/jam. Secara geografis PT. Suryabumi Agrolanggeng terletak di Tujuh belas (17) desa yaitu Desa Hidup baru, Desa Padang Bindu, Desa Betung, Desa Pagar Dewa, Desa Pagar Jati, Desa Rami Pasai, Desa Penangiran, Desa Gunung Megang Luar, Desa Lubuk Mumpo, Desa Talang Bulang Selatan, Desa Talang Bulang, Desa Berugo Darat, Desa Benuang, Desa Kartadewa, Desa Jerambah Besi, Desa Simpang Tais, Desa Simpang Raja dan berada ditiga kecamatan yaitu Kecamatan benakat, Kecamatan Gunung Megang dan kecamatan Talang Ubi serta terletak di dua kabupaten yaitu Kabupaten Muara enim dan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir provinsi Sumatera Selatan.

PT. Suryabumi Agrolanggeng (PT SA) mulai melakukan penanaman kelapa sawit pada tahun 1992 dengan surat keputusan (SK) pencadangan dari gubernur nomor 791/I/1991 tertanggal 12 November 1991 dan telah diterbitkan hak guna usaha (HGU) seluas 8.384,78 hektar pada bulan desember tahun 2000 dengan nomor 01/HGU/12/2000. Pada area tersebut, seluas 13,7 hektar digunakan juga untuk pembangunan pabrik pengolahan minyak kelapa sawit dengan kapasitas 90 ton tbs/jam, dengan bangunan terdiri dari pabrik, laboratorium, bengkel, tempat istirahat (*shelter*) dan perumahan/mess karyawan.. Hingga saat ini pabrik telah mampu beroperasi optimal 90 ton tbs/jam

Perusahaan dalam pencapaian tujuannya akan dihadapkan dengan masalah-masalah. Peneliti mengamati (observasi) dan melakukan wawancara, sehingga menemukan fenomena-fenomena permasalahan pada

PT Suryabumi Agrolanggeng (PT SA) yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan akan terkait pada kemampuan menghasilkan kinerja karyawannya secara optimal. Fenomena awal yang terjadi pada PT Suryabumi Agrolanggeng (PT SA), ditemukannya masalah pada hasil capaian pelaksanaan kerja karyawan, dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 1.2
Capaian Pelaksanaan Kinerja Hasil Panen Karyawan Tahun 2019 – 2023
PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten PALI

No	Tahun	Target (Kg)	Realisasi (Kg)	Capaian (%)	Selisih Hasil (Kg)	Hasil (%)
1	2019	128.000.000	114.702.310	89,61	- 13.297.690	-10,39
2	2020	129.100.000	96.266.450	74,57	- 32.833.550	- 25,43
3	2021	111.000.000	122.417.680	110,29	+ 11.417.680	+10,29
4	2022	126.000.000	123.215.800	97,79	- 2.784.200	- 2,21
5	2023	121.700.000	109.860.270	98,49	- 1.839.730	- 9,73

Sumber: PT Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten PALI, 2024

Berdasarkan dari Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tujuan capaian hasil kinerja karyawan PT Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten PALI belum tercapai dengan baik. Hal ini ditandai dari jumlah target dan realisasi hasil panen sawit dari tahun 2019 hingga tahun 2023, dimana hanya hasil panen tahun 2021 yang melampaui target. Pada tahun 2019 realisasi panen sawit sebanyak 114.702.310 kilogram sawit atau 89,61% dari target dan pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 96.266.450 kilogram sawit atau 74,57% dari target. Pada tahun 2021 realisasi panen sawit mengalami kenaikan menjadi 122.417.680 kilogram sawit atau 110,29% dari target, namun pada tahun 2022 menjadi 123.215.800 kilogram sawit atau 97,79% dari target. Pada tahun 2023 realisasi panen sawit kembali turun menjadi

109.860.270 kilogram sawit atau 98,49% dari target. Kondisi penurunan hasil panen sawit menunjukkan menurunnya potensi kinerja karyawan dan mengindikasikan tujuan perusahaan belum tercapai secara optimal.

Berdasarkan pengamatan, ditemukan fenomena lain, terkait dengan alat dan sarana guna mendukung kerja karyawan. Salah satunya, ditemukan adanya ketersediaan peralatan yang kurang pemeliharaan, seperti: Mesin *Digester* yang digunakan untuk melumatkan buah sawit.. Kondisi beberapa peralatan yang kurang pemeliharaan, akan berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan cenderung lamban dalam pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) Kelapa Sawit dikarenakan pengolahan TBS membutuhkan paling lama 24 jam setelah TBS tersebut diambil dari pohonnya. Di samping itu, beberapa karyawan juga, tampak masih kurang memiliki pengetahuan dan ketrampilan terkait pekerjaan (*skill gap*). Hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang tidak cakap dalam penggunaan mesin dodos dan egrek. Mesin dodos digunakan untuk memotong dahan & mendodos tanaman sawit, sedangkan mesin egrek digunakan untuk panen buah kelapa sawit.. Kurangnya pengetahuan dan *skill* atas penggunaan kedua mesin tersebut, membuat pemeliharaan tanaman sawit dan pemanenan menjadi tidak maksimal dan efisien.

Fenomena pada kepuasan kerja adalah terkait dengan indikator pekerjaan dan promosi. Hasil wawancara langsung, karyawan menyampaikan kurangnya dukungan pengawasan dan penghargaan perusahaan pada pekerjaan yang dilakukan. Karyawan juga memiliki

harapan besar, agar pimpinan selalu mengevaluasi pekerjaan mereka, sehinggal dapat dipromosikan jabatan sesuai dengan tingkat kinerja yang telah mereka berikan. Hal ini ditandai pada bagian administrasi perkebunan dan produksi yang kurang sekali mendapat pengawasan dan penilaian untuk dipromosikan dalam jabatan tertentu. Hal lain terlihat juga pada kinerja supervisor dalam bidang keamanan, dimana para *security* kebun mengatakan bahwa pemimpin kurang mengawasi atau datang ke *post* keamanan untuk melihat kinerja karyawan lain, terutama adanya beberapa karyawan yang tidak menjalankan prosedur atau malas saat bekerja.

Selanjutnya, peneliti menemukan fenomena yang terjadi pada motivasi kerja karyawan PT Suryabumi Agrolanggeng. Tinjauan atas kondisi kerja, terdapat masalah dimana karyawan belum sepenuhnya memiliki kesempatan untuk berkembang. Hal ini ditandai pada masa kerja karyawan bagian Pengendalian Gulma. Gulma merupakan tumbuhan yang muncul secara alamiah namun tidak dikehendaki karena dapat merugikan tanaman kelapa sawit. Pengendalian gulma harus dilakukan secara berkala untuk mengurangi *losses* yang disebabkan areal perkebunan yang kurang terawat. Karyawan pada bagian Pengendalain Gulma telah bertugas terlalu lama pada pekerjaan yang sama, tidak termotivasi dan merasakan kejenuhan dalam bekerja.

Beberapa karyawan juga mengungkapkan kurang termotivasi untuk menunjukkan kinerja optimal. Hal ini ditandai karyawan acuh tak acuh, kurang peduli, meskipun dalam tekanan kerja guna mengantisipasi kondisi

kebun sawit yang mengalami kondisi berbuah jarang/sedikit. Hal yang serupa, terjadi pada proses panen (pemanenan), karyawan merasa biasa saja dan tidak antusias. Hal ini menunjukkan rendahnya keinginan karyawan untuk berprestasi sehingga hasil capaian kerja karyawan cenderung biasa-biasa saja dan tidak optimal sama sekali.

Selain itu, karyawan terkesan tidak respek dan tidak ingin mengambil resiko pekerjaan atas kehilangan Tandan Buah Segar (TBS) Kelapa Sawit. Karyawan juga kurang berinovasi dan tidak mengeluarkan argumen dalam bekerja. Beberapa karyawan mengungkapkan hal ini dikarenakan tidak adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan atas kerja yang dihasilkan.. Kondisi motivasi kerja yang tidak optimal dan menurun, akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja dan berakibat menurunnya kinerja karyawan

Selain mensinyalir adanya fenomena pada variabel kinerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja, maka terdapat juga fenomena pada variabel lingkungan kerja. Berdasarkan pengamatan, terdapat lingkungan kerja non fisik.yang tidak kondusif, sehingga berdampak menurunkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini ditandai adanya hubungan antar karyawan yang terlihat tidak harmonis, individual dan kurang memiliki rasa kekeluargaan. Hal ini ditandai dengan beberapa karyawan bekerja secara sendiri-sendiri, seperti pada perlakuan pekerjaan penimbunan Tandan Buah Segar (TBS) yang dimasukkan ke dalam *Loading Ramp* sebelum masuk ke dalam lori pengangkut. Beberapa karyawan juga mengungkapkan adanya

konflik pekerjaan, perselisihan antar karyawan, seperti perselisihan karyawan bagian pemanenan dengan bagian sensus panen.

Selain itu, terbatasnya dan kurangnya kebersihan toilet karyawan serta adanya limbah sawit yang terlambat diolah di lingkungan kerja, kerap kali menimbulkan bau tidak sedap dan mengganggu kegiatan kerja. Adanya sapras/fasilitas yang belum kondusif dan timbulnya bau yang tidak sedap di lingkungan kerja di PT Suryabumi Agrolanggeng, akan mempengaruhi kepuasan kerja dan berakibat menurunnya kinerja karyawan

Peneliti juga menemukan fenomena lain terkait dengan lingkungan kerja. Berdasarkan wawancara dan pengamatan langsung, dimana saat karyawan perkebunan bekerja di malam hari, PT Suryabumi Agrolanggeng belum memberikan pencahayaan (lampu sorot) yang cukup saat bekerja, terutama pada saat monitoring dan pengawasan kebun (*estate*). Keterbatasan pencahayaan menimbulkan resiko kecelakaan kerja dan gangguan *mood* dalam bekerja. Hal ini akan berdampak ketidakpuasan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dengan pencahayaan cukup dan kondusif dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih merasakan kepuasan kerja dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten PALI ?
2. Apakah ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten PALI ?
3. Apakah ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten PALI ?
4. Apakah ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten PALI ?
5. Apakah ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten PALI ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten PALI.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten PALI.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten PALI.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten PALI.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten PALI.

D. Manfaat Penelitian

Mengungkapkan secara spesifik kegunaan yang hendak dicapai dari penelitian ini, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, mampu memberikan kontribusi informasi bagi penelitian selanjutnya dan sumbangan dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Diharapkan juga dapat menjadi sarana untuk mengembangkan teori ilmu manajemen perusahaan yang berkaitan dengan konsep motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, mampu memberikan kontribusi bahan pertimbangan (rekomendasi) bagi perusahaan, dalam rangka meningkatkan kinerja

karyawan, di antaranya bagaimana memberikan motivasi kerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman aman dan kondusif, dan kepuasan kerja dibangun. Diharapkan juga terjadi optimalisasi fungsi perusahaan dan karyawan terutama pada pengembangan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Latief, Muhammad Rizqi Z & Siti Mariana (2018), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS), *Jurnal Sistem Informasi*, Vol 2 No,1 2018
- Afandi Pandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Riau : Zanaf Publishing
- Aji Saidina A, Irwan Septayudha (2022), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kelapa Sawit, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 12, Issue 1, Desember 2022, Page 79-90, DOI: 10.32502/jimn.v12i1.521, <http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmumanajemen>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bagus, Ida Agung Dharmanegara, Ni Wayan Sitiari & Made Endra Adelina (2017), The Impact of Organizational Commitment, Motivation and Job Satisfaction on Civil Servant Job Performance in State Plantation Denpasar, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 18, Issue 2 .Ver. II (Feb. 2016), PP 41-50
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Prenadamedia Group
- Faustino Cardoso Gomes. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro
- Ghozali. Imam (2014). *Structural Equation Modelling Alternatif*. Semarang : Badan Penerbit Diponegoro
- Hendri Jopanda. (2021), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia - Vol 6 No 1–Agustus 2021*
- Huang, Chun-Che & Wang, Yu-Min & Wu, Tsin-Wei & Wang, Pei-An. (2014). An Empirical Analysis of the Antecedents and Performance Consequences of Using the Moodle Platform. *International Journal of Information and Education Technology*. 3. 217-221. 10.7763/IJiet.2013.V3.267.
- Joreskog, Kusnedi, (2018) "The ML and PLS Techniques For Modeling with Latent Variabels: Historical and Comparative Aspects." In *Systems Under*

Indirect Observation, Part I. Eds. H. O. A. Wold and K.G. Joreskog. Amsterdam: North-Holland.

Kasmir. (2019). *Manajemwn Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok ; Rajawai Pers

Kamaruddin, Roslina & Ayob, Mohammad & Abdullah, Norehan & Ali, Jamal & Ahmad, Siti. (2017). Job Satisfaction among Malaysian Youth Working in the Oil Palm Plantation Sector: Analysis of Attraction and Repulsion Factors, Proceeding – 3rd Kuala Lumpur International Agriculture, Forestry and Plantation May 21 - 22, 2016. Hotel Putra, Kuala Lumpur, Malaysia, ISBN 978-967-13952-4-0

Lia Febriani, Sudarsih Krsnabudi (2015), Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jembe, *Jurnal Artikel Ilmiah Mahasiswa, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember*, 1/2. 21-25

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung

Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2. 170-183. 10.30596/maneggio.v2i2.3667.

Ni'Am, Miftachun & Maharani, Anita & Fauzi, Dr. (2021), Dinamika Gaya Kepemimpinan Tangkas, Motivasi, Kinerja & Kepuasan Kerja di Perusahaan Perkebunan, *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*. 5. 10.36312/jisip.v5i3.2015.

Purwaningsih, R. R., Wahyudi, A., & Widajanti, E. (2020), Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Timbul Jaya Boyolali). *JAMASADA: Journal of Human Resource Management*, 14. Retrieved from <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php /Manajemen/article/view/3943>

Ridho RFS, Jamaluddin, Maria MKL, Boy MP & Adi BS (2022), Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Petkebunan Nusantara 4 Sawit Langkat, *Jurnal Ekonom & Ekonomi Syariah*, Vol.5 No.2 Juni 2022. DOI: <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.725>

Robbins, Stephen P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia

- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sekaran, Umar & Bougie, Roger. (2013). *Research Methods For Business*. New York: John Wiley.
- Sugiyono (2019) *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017) *Statistik untuk Penelitian*. Bandung PT. Alfabet.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta
- Syahrul B,Jamaluddin,M. Atta Bary, Sri N &, Rusli A (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen di PT Dewata Sawit Nusantara, *Jurnal Agriment*, 4 (1) 47-53, 2019
- Yudi Cahyadi, Yusniar Lubis, & Syaifuddin Lubis (2021), Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Pada Kebun dan Pabrik Kelapa Sawit PTPN III, *AGRISAINS; Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 3 (1), 2021: 11-22, DOI: 10.31289/agrisains.v3i1.411
- Wahyudi (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*. Volume 10. No.3. Hal.1-19.
- Wedadjati, Ratna & Helmi, Sulaiman. (2022). Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg's Two Factors Motivation Theory. *MBIA*. 21. 246-262. 10.33557/mbia.v21i3.1777.
- Wibowo. (2017) *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Wijanto, setyo Hari, *Metode Penelitian Menggunakan Structural equation Modeling dengan Lisrel 9* (2015), Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

