

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SARI RASA GROUP
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR (OKI)**



SKRIPSI

TIARA FEBIANTI

212021239

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

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SARI RASA GROUP
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR (OKI)**

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



TIARA FEBIANTI

212021239

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tiara Febianti
NIM : 212021239
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Sari Rasa Group Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 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, Agustus 2025



Tiara Febianti
NIM: 212021239

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sari Rasa Group Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)
Nama : Tiara Febianti
NIM : 212021239
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal September 2025

Pembimbing I



Amidi, S.E., M.Si
NIDN : 229056502

Pembimbing II



Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si
NIDN : 0286128102

Mengetahui
Dekan

U.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zafra Prihandayani, S.E., M.Si., CHRO
NIDN : 0229057501

MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah, tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”.

(QS. Al-Insyirah: 5-6)

“it’s fine to fake it until you make it, until you do, until it’s true”

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Syukur Alhamdulillahirobbi alamiin, sungguh sebuah perjuangan yang cukup panjang telah penulis lalui untuk sampai dititik ini. Rasa Syukur dan Bahagia ini kupersembahkan kepada orang – orang yang kusayangi dan berarti dalam hidupku :

1. Cinta pertamaku Ayahanda Wahidin. Support system terbaik dan panutanku, terima kasih selalu berjuang dalam mengupayakan yang terbaik untuk kehidupan penulis, berkorban keringat, tenaga, dan pikiran. Terima kasih banyak atas segala pengorbanan, dukungan, motivasi, nasehat serta do’a tulus kasih yang tidak pernah putus dipanjatkan dalam setiap sujudnya memohon ridho dari Sang Maha Pencipta agar setiap langkah anak-anaknya selalu di ridhoi dalam segala hal. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat membuat papa dan mama lebih bangga karena telah berhasil menjadikan anak perempuan terakhirnya ini menyandang gelar sarjana seperti yang diharapkan. Besar harapan penulis semoga papa dan mama selalu sehat,

panjang umur, dan bisa menyaksikan keberhasilan lainnya yang akan penulis raih di masa yang akan datang.

2. Pintu Surgaku, ibunda Helna Dewi seseorang yang biasa penulis sebut mama. Tak kenal Lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan kepada penulis. Ma, Terima kasih sudah melahirkan, merawat dan membesarkanku dengan penuh kasih sayang dan selalu berjuang supaya penulis bisa tumbuh dewasa dan bisa berada pada posisi saat ini. Semoga mama sehat selalu dan bahagia selalu. Hidup lebih lama lagi ya ma, mama harus selalu ada di setiap perjalanan dan pencapaian hidup saya.
3. Saudara kandungku tersayang Evline Widiarty, S.IP, Febrian Ramadhoni, S.M dan Hendy Dwi Putra S.T. terima kasih banyak atas dukungannya secara moril maupun materil, terima kasih juga atas segala motivasi dan dukungannya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
4. Terakhir, kepada satu sosok gadis yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, seorang Perempuan sederhana dengan hati kecil tetapi impian besar. Terima kasih kepada peneliti skripsi ini yaitu diri saya sendiri, Tiara Febianti. Terima kasih telah bertahan sejauh ini dan terus berjalan melewati segala tantangan yang semesta hadirkan, tetaplah belajar menerima dan mensyukuri apapun yang kamu dapatkan. Tetaplah jadi manusia yang mau berusaha dan tidak lelah untuk mencoba.

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Sari Rasa Group Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku ayah Wahidin dan ibu Helna Dewi telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi 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. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Amidi, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Ani Cahyani, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam

penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.

5. Ibu Dinarossi Utami, S.E., M.Si dan Bapak Randy Hidayat, S.E., M.Si selaku dosen penelaah I dan II Seminar Usulan Penelitian yang sudah memberikan masukan serta saran dalam penyusunan skripsi.
6. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik.
7. Kepada pimpinan dan seluruh responden CV Sari Rasa Group Kabupaten Ogan Komering Lir (OKI).
8. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan semangat, do'a dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Billahi Fii Sabiilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, September 2025

Tiara Febianti

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Lampiran	xi
Halaman Abstrak	xii
Halaman <i>Abstract</i>	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	9
B. Kerangka Pemikiran	26
C. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	31
C. Operasionalisasi Variabel	31
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Data yang Diperlukan.....	34
F. Metode Pengumpulan Data	35
G. Analisa Data dan Teknik Analisis Data	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	44
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	66
B. Saran	66

Daftar Pustaka.....	68
----------------------------	-----------

Lampiran	70
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Penjualan	3
Table I.2 Pra-Riset.....	5
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	31
Tabel III.2 Distribusi Sampel	34
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	47
Tabel IV.3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel IV.4 Karakteristik Berdasarkan Bagian	48
Tabel IV.5 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel IV.6 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	51
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	53
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	55
Tabel IV.10 Hasil Uji Analisis Regrganda	57
Tabel IV.11 Hasil Uji F.....	58
Tabel IV.12 Hasil Uji t.....	59
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	60

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Kusioner Penelitian
- Lampiran : Sistematika Penulisan
- Lampiran : Tabulasi
- Lampiran : Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Variabel Kinerja
- Lampiran : Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Variabel Motivasi
- Lampiran : Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Variabel Kinerja
- Lampiran : Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja
- Lampiran : Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi
- Lampiran : Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan
- Lampiran : Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran : Tabel Uji r
- Lampiran : Tabel Uji F
- Lampiran : Tabel Uji t
- Lampiran : Surat Keterangan Lunas BPP
- Lampiran : Surat Keterangan Selesai Riset dari Tempat Penelitian
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Cek Plagiat Turnitin
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran : Sertifikat Aplikasi Komputer Dalam Bisnis
- Lampiran : Sertifikat SKPI Penerapan Budaya Kerja Bank Sumsel
- Lampiran : Sertifikat SKPI Etika dan Kepribadian (Carissa)
- Lampiran : Sertifikat SKPI Pelatihan Pengembangan SDM
- Lampiran : Sertifikat SKPI Human Resources Management (ESAS)
- Lampiran : Sertifikat SKPI Pelatihan SPSS
- Lampiran : Biodata Peneliti

ABSTRAK

Tiara Febianti/212021239/2025/ Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Sari Rasa Group Kabupaten OKI. Pembimbing (1) Amidi, S.E., M.Si (2) Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Sari Rasa Group Kabupaten OKI. Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi penelitian yaitu karyawan CV Sari Rasa Group Kabupaten OKI dengan jumlah sampel sebanyak 59 responden. Data yang digunakan adalah data Primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah dengan penyebaran kuisioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Sari Rasa Group Kabupaten OKI, Hasil uji hipotesis secara simultan, menunjukkan nilai $F_{hitung} 65,048 > f_{tabel} 3,16$. artinya ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial, menunjukkan nilai $t_{hitung} motivasi 6,510 > 1,673$, Lingkungan Kerja $5,539 > 1,673$, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Determinasi Memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan, dengan besarnya perubahan yang disebabkan sebesar 68,8%.

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

ABSTRACT

Tiara Febianti/212021239/2025/ The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at CV Sari Rasa Group, OKI Regency. Supervisors: (1) Amidi, S.E., M.Si. (2) Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si.

This study aims to determine the influence of work motivation and work environment on employee performance at CV Sari Rasa Group, OKI Regency. This research is an associative study. The variables used in this study are work motivation and work environment as independent variables, and employee performance as the dependent variable. The study population was CV Sari Rasa Group employees, OKI Regency, with a sample of 59 respondents. The data used were primary and secondary data, with questionnaires being the data collection technique. The data analysis used in this study was multiple linear regression analysis. The results of the study indicate a positive and significant influence of work motivation and work environment on employee performance at CV Sari Rasa Group, OKI Regency. The simultaneous hypothesis test results showed a calculated F value of $65.048 > F$ table 3.16, indicating a significant influence of work motivation and work environment on employee performance. The partial hypothesis test results showed a calculated t value of $6.510 > 1.673$ for motivation and $5.539 > 1.673$ for work environment, indicating a significant partial influence of work motivation and work environment on employee performance. The determination value indicates that work motivation and work environment contribute to the fluctuations in employee performance, with a magnitude of 68.8% of the changes caused.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, and Employee Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Kasmir, 2019:182).

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Kasmir (2019:189) diantaranya adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja (Kasmir, 2019:189). Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan melakukan beberapa kegiatan diantaranya pemberian motivasi yang baik kepada karyawan. Motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal (Hartatik, 2018:160). Hal yang dimaksud ini adalah gejala proses mental, seperti kognitif proses mental kognitif (akal) atau afeksi (perasaan). Spesifiknya, motivasi termasuk ke dalam proses mental atau gejala jiwa konasi yang berarti kehendak atau kemauan seseorang.

Motivasi juga dapat dikatakan sebagai proses mental seseorang yang

memiliki kehendak atau kemauan untuk melakukan suatu hal. Motivasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik. Jika motivasi karyawan tinggi, seseorang lebih cenderung merasa puas karena mereka merasa memiliki tujuan dan makna dalam apa yang dilakukan sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Selain motivasi, lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja, untuk mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung pada karyawan, maka dari itu karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan. Agar karyawan bekerja dengan baik maka perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang nyaman. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh, Performance/Kinerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, etika kerja, dan kepuasan kerja (Akbar, 2018). Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya (Sedarmayanti, 2018:21). Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan yang positif seperti suasana kerja yang nyaman, dukungan sosial, atau fasilitas yang memadai akan membantu seseorang merasa dihargai dan meningkatkan kepuasan bagi karyawan tersebut yang akan berdampak pada kinerjanya.

CV Sari Rasa Group Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) sebagai

salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kuliner dan restoran yang saat ini sudah memiliki beberapa cabang terkhususnya di lingkungan Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI). CV Sari Rasa Group Kabupaten OKI berupaya memberikan pelayanan yang terbaik dengan menciptakan pelayanan yang cepat serta mengedepankan cita rasa sesuai dengan slogan perusahaan yaitu jagonya rasa yang diberikan kepada masyarakat/pelanggan dalam upaya meningkatkan kepuasan para pelanggan. CV Sari Rasa Group Kabupaten OKI merupakan perusahaan yang sangat memperhatikan kinerja karyawannya, dimana dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang dimilikinya, namun dalam proses aktualnya masih ada beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan CV Sari Rasa Group Kabupaten OKI.

Hasil omset perusahaan 5 tahun terakhir ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel I.1
Hasil Penjualan

No	Tahun	Target (dalam miliar)	Realisasi (dalam miliar)	Persentase tidak terealisasi
1	2020	2.917	2.733	6%
2	2021	2.933	2.710	8%
3	2022	3.100	3.016	3%
4	2023	3.166	3.150	1%
5	2024	3.166	2.366	25%

Sumber : CV. Sari Rasa Group Kabupaten (OKI) Tahun 2020-2024

Berdasarkan data hasil penjualan CV Sari Rasa Group Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) selama lima tahun terakhir, yaitu dari tahun 2020 hingga 2024, terlihat adanya fluktuasi antara target penjualan dan realisasi penjualan yang dicapai setiap tahunnya. Pada tahun 2020, perusahaan hampir mencapai

target yang telah ditetapkan, yaitu sebesar Rp 2,917 miliar, dengan realisasi sebesar Rp 2,733 miliar. Selisih antara target dan realisasi hanya 6%, yang masih dapat dianggap sebagai pencapaian yang cukup baik.

Namun, pada tahun 2021 terjadi sedikit penurunan performa. Meskipun target penjualan dinaikkan menjadi Rp 2,933 miliar, realisasi justru menurun menjadi Rp 2,710 miliar, sehingga tingkat ketidaktercapaian meningkat menjadi 8%. Hal ini mengindikasikan adanya potensi permasalahan internal yang mungkin berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan. Salah satu penyebab menurunnya kinerja tersebut bisa berasal dari faktor motivasi kerja yang melemah atau lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Tahun 2022, terjadi perbaikan kinerja penjualan. Target perusahaan sebesar Rp 3,100 miliar hampir tercapai dengan realisasi sebesar Rp 3,016 miliar, menyisakan selisih yang jauh lebih kecil, yaitu hanya 3%. Tren positif ini berlanjut pada tahun 2023, di mana perusahaan berhasil mendekati target Rp 3,166 miliar dengan realisasi Rp 3,150 miliar, dan tingkat ketidaktercapaian turun hingga 1%. Kinerja ini mencerminkan adanya peningkatan signifikan dalam efektivitas kerja, yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh membaiknya motivasi karyawan dan kondisi lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Capaian positif tersebut tidak berlanjut pada tahun 2024. Justru terjadi penurunan yang sangat signifikan dalam realisasi penjualan, di mana dari target Rp 3,166 miliar, perusahaan hanya mampu merealisasikan Rp 2,366 miliar. Selisih sebesar 25% ini merupakan angka ketidaktercapaian tertinggi selama

lima tahun terakhir. Hal ini menandakan adanya permasalahan serius yang harus segera diidentifikasi dan diselesaikan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor internal perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, sangat berpengaruh terhadap pencapaian target penjualan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna mengetahui sejauh mana pengaruh kedua faktor tersebut terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan performa perusahaan secara keseluruhan di masa mendatang. Sehingga penulis melakukan pra-riset dengan hasil sebagai berikut:

Tabel I.2
Pra-riset

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja Karyawan			
1	Kualitas pelaksanaan pekerjaan karyawan sudah sesuai dengan standar perusahaan.	13	17
2	Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	11	19
3	Karyawan mampu mencapai target sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.	14	16
Motivasi			
1	Karyawan menerima penghargaan dari atasan sebagai bentuk pengakuan atas pencapaian yang telah diraih.	12	18
2	Karyawan merasa nyaman dan didukung dalam melaksanakan tugas karena kondisi kerja yang aman, tertata, dan mendukung produktivitas.	10	20
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan standar perusahaan, serta menunjukkan hasil kerja yang optimal sebagai wujud pencapaian kinerja.	13	17
Lingkungan Kerja			
1	Hubungan antar karyawan berlangsung secara harmonis.	10	20
2	Suasana di tempat kerja memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas.	14	16
3	Tempat kerja menyediakan fasilitas terbaik bagi para karyawan.	11	19

Sumber : Hasil pra-riset peneliti, Mei 2025

Berdasarkan tabel hasil pra-riset pada Tabel 1.2, ditemukan bahwa adanya fenomena dari variabel motivasi dimana terdapat pernyataan bahwa

mayoritas karyawan tidak merasa dimotivasi secara optimal, baik dari segi penghargaan oleh atasan maupun kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja masih tergolong rendah, yang berpotensi memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Selanjutnya, fenomena dari variabel Lingkungan Kerja ditemukan bahwa sebagian besar karyawan tidak merasa lingkungan kerja mereka nyaman atau difasilitasi dengan baik. Ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja masih perlu diperbaiki, baik secara fisik (fasilitas) maupun psikologis (suasana kerja). Lingkungan yang kurang nyaman dapat menurunkan produktivitas dan loyalitas karyawan.

Berdasarkan dari temuan fenomena dua variabel di atas ditemukan juga fenomena dari Kinerja Karyawan secara umum belum optimal. Kurangnya inisiatif dan keterlambatan dalam penyelesaian tugas bisa jadi merupakan dampak dari Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja yang belum mendukung.

Berdasarkan masalah yang ditemukan maka peneliti melakukan penelitian berdasarkan fenomena – fenomena yang ada maka peneliti dapat mengambil judul **Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Sari Rasa Group Kabupaten OKI.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena di atas, rumusan masalah dalam penelitian kali ini ialah :

1. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sari Rasa Group Kabupaten OKI?
2. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sari

Rasa Group Kabupaten OKI?

3. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sari Rasa Group Kabupaten OKI?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan Penelitian kali ini ialah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sari Rasa Group Kabupaten OKI.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sari Rasa Group Kabupaten OKI.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sari Rasa Group Kabupaten OKI.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian kali ini ialah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini disarankan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi ilmu pengetahuan khususnya konsentrasi sumber daya manusia. Dengan fokus pada dua variabel utama, yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi salah informasi untuk memecahkan permasalahan

mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Sari Rasa Group Kabupaten OKI.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-2). Pekanbaru, Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*. Jiaganis, 3(1)
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Brilyanto, A.P. (2025). Hubungan Antara Kualitas Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai UMKM Kuliner Halal di Bandung Raya. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 5(3), 17-36
- Cahyani, D. N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bale Ayu Resto. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis (EBISNIS)*, 18(1), 89-99.
- Handoko, Hani T. (2017). Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Gajah Mada Yogyakarta. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. (Cetakan ke-29).handoko
- Hartatik, & Indah, P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo.
- Ningsih, O.L, Zaki, H & Hardilawati, W.L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Jurnal Economics, Accounting and Business Journal*. 2(1), 52-63.
- Prabowo, B & Lesmana, N.S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*. 2(3), 67-71.
- Pratama, R & Rivai, H.A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *Jurnal Riset Bisnis*. 4(2), 141-154

- Rulianti, E & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 6(1)
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sipayung, M.R & Sihombing, M. (2022). Analisis Penerapan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengalaman Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hidden Place Cafe. *Jurnal of Social Research*. 1(7), 626-636
- Setyawan, B & Zulganev. (2024).Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja kAryawan Pada Divisi Fashion &Forwear PT Mitra Adi Perkasa TBK Area Bandung. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 209-2020.
- Triono, F & Aditya, M.K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Subari 74 Larangan. *Jurnal Ekobis Dewantara*. 7(2), 859-872
- Wahyuni, R, Gani, A & Syahnur, M.H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. 6(3), 142-15