

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ANEKA BUMI PRATAMA**

SKRIPSI



Nama : Bangun Setiawan

NIM : 212021315

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANEKA
BUMI PRATAMA**

**Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Bangun Setiawan

NIM : 212021315

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bangun Setiawan
NIM : 212021315
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen S.D.M
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aneka Bumi Pratama

Dengan ini saya menyatakan:

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



Bangun Setiawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan
Nama : Bangun Setiawan
NIM : 212021315
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen S.D.M

Diterima dan disahkan
Pada Tanggal September 2025

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Choiriah, S.E., M.Si
NIDN/NBM: 211116203/359193



Bora Alviolesa, S.E., M.Si
NIDN/NBM: 0203119202/1215031

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO
NIDN/NBM: 229057501/859189

MOTTO DAN PEMBAHASAN

“ Tidak ada ujian yang tidak bisa diselesaikan. Tidak ada kesulitan yang melebihi batas kesanggupan. Karena Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Kalau kamu tidak mulai sekarang, kamu akan tetap ditempat yang sama di tahun depan. Kamu gak harus pintar dulu buat mulai, tapi kamu harus mulai biar bisa pintar. ”

Persembahkan Untuk:

- ❖ Kedua Orang Tuaku Tercinta
- ❖ Kekasihku
- ❖ Pembimbingku
- ❖ Teman Seperjuangan
- ❖ Almamaterku

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Segala Puji bagi Allah SWT, Tuhan Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, yang telah melimpahkan rahmat serta karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna meraih gelar Sarjana Strata 1 pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua tercinta yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan tanpa henti. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada teman-teman yang selalu memberikan semangat serta dorongan baik secara moral maupun materi dalam perjalanan penyusunan skripsi ini.

Penulis juga menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada Ibu, Dr. Choiriyah, S.E., M.Si, selaku pembimbing I, serta Bapak, Bora Alviolesa, S.E., M.Si selaku pembimbing II, yang telah dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, serta masukan berharga dalam proses penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan, mengingat keterbatasan dalam hal pengalaman maupun keilmuan.

Keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan, motivasi, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang mendalam kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Dzajuli, S.E.,M.M Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf dan karyawan universitas.
2. Bapak Dr.Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, beserta staf dan keryawan.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, serta selaku Sekretaris Program Studi Manajemen.
4. Ibu Choiriyah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Bora Alviolesa S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2, yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Ibu Beliawati Kosim, S.E., M.M selaku Pembimbing Akademik
6. Bapak dan Ibu Dosen, serta staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Seluruh pihak lain yang telah membantu, meskipun namanya tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Dengan penuh ketulusan dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga ilmu yang diperoleh dapat bermanfaat dan diridai oleh Allah SWT.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, Agustus 2025
Penulis

Bangun Setiawan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	IV
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	V
HALAMAN PRAKATA	VI
HALAMAN DAFTAR ISI.....	VII
HALAMAN DAFTAR TABEL	9
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	IX
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	X
ABSTRAK.....	XI
ABSTRAC.....	XII
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	10
A. Kinerja Pustaka.....	11
B. Penelitian Sebelumnya.....	18
C. Kerangka Pemikiran.....	19
D. Hipotesis.....	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	24
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Lokasi Penelitian	25
C. Operasionalisasi Variabel.....	26
D. Populasi Dan Sampel.....	27
E. Data Yang Diperlukan	28
F. Metode Pengumpulan Data.....	29
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Hasil Penelitian.....	38
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Presentase Realisasi PT.Aneka Bumi Pratama Tahun 2020-2024	4
Tabel I.2 Pra Riset Variabel Kinerja Karyawan PT. Aneka Bumi Pratama	4
Tabel I.3 Pra Riset indikator kinerja karyawan PT.Aneka Bumi Pratama	5
Tabel I.4 Pra Riset indikator motivasi kerja PT.Aneka Bumi Pratama	6
Tabel I.5 Pra Riset Indikator lingkungan kerja PT.Aneka Bumi Pratama	6
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	25
Tabel IV.1 Karakteristik Perbedaan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel IV.2 Karakteristik Perbedaan Berdasarkan Usia.....	42
Tabel IV.3 Karakteristik Perbedaan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel IV.4 Karakteristik Perbedaan Berdasarkan Masa Kerja.....	44
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	45
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	46
Tabel IV.7 Hasil uji validitas Kinerja Karyawan.....	47
Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel IV.13 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	51
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	53
Tabel IV.12 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	55
Tabel IV.14 Hasil Uji Normalitas.....	57
Tabel IV.15 Hasil Uji Linieritas.....	57
Tabel IV.16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel IV.17 Hasil Uji F (Simultan).....	59
Tabel IV.18 Hasil Uji t (Parsial).....	60
Tabel IV.19 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	21
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Identitas Responden

Lampiran 3 : Tabulasi Data Motivasi Kerja (X1)

Lampiran 4 : Tabulasi Data Lingkungan Kerja (X2)

Lampiran 5 : Tabulasi Data Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 6 : Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program SPSS Versi 25.0

Lampiran 7 : Nilai r tabel

Lampiran 8 : Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

Lampiran 9 : Titik Persentase Distribusi t (df =41-80)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Bumi Pratama. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 133 karyawan, dengan sampel sebanyak 58 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis data yang dibantu menggunakan **Statistical Program For Social Science (SPSS) versi 25**.

Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, variabel Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Lingkungan Kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

ABSTRAC

*The purpose of this study is to determine the influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT Aneka Bumi Pratama. This research is associative in nature and uses primary data. The population in this study consist of 133 individuals, with a sample of 58 respondents. Data collection techniques include questionnaires and documentation. This is quantitative study, and the data analysis method is assisted by the **Statistical Program For Social Science (SPSS) version 25**.*

The results indicate that work motivation and the work environment significantly influence employee performance. Work motivation, on the other hand, significantly influences employee performance, and the work environment also significantly influences employee performance.

Keywords: *Work motivation, work environment, employee performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu atau tenaga kerja yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dan berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan aktivitas serta mencapai tujuan organisasi. SDM mencakup keseluruhan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan potensi yang dimiliki oleh seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa. Dalam konteks manajemen, SDM bukan hanya dianggap faktor produksi, tetapi juga sebagai aset strategis yang harus dikembangkan dan dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap kinerja organisasi.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, sumber daya manusia menjadi aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan faktor penting mempengaruhi produktivitas dan efektivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Menurut Hasyim *et al.*, (2020:61) Kinerja merupakan jumlah kewajiban yang dapat dihasilkan individu atau kelompok di suatu organisasi dengan

bekerja untuk mencapai tujuan yang konsisten dengan tugas-tugasnya yang telah dilimpahkan kepada mereka.

Angga (2024:76) menyatakan “kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan maupun organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Riyadi (2021:35) Motivasi merupakan daya dorong untuk menggerakkan dan motivasi yang berasal dari kata motiv berarti penggerak. Sehingga pengertian motivasi dapat dikatakan suatu keadaan yang menggerakkan atau mengarahkan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan tersebut. Keberhasilan dari suatu motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki.

Suwanto (2020:161), “motivasi merupakan kekuatan yang baik berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang dapat mendorong untuk bisa memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, interaksi maupun dalam jangka waktu tertentu.

Yuliantari & Prasati (2020:76) mendefinisikan kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Darmadi (2020:242) menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja merupakan sesuatu yang berada pada karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah

ditugaskan kepadanya seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain”.

PT. Aneka Bumi Pratama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan karet, yang memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi regional. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai penggerak utama. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi aspek krusial yang harus diperhatikan dan ditingkatkan.

Salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan adalah bagaimana menciptakan kinerja karyawan yang optimal secara konsisten. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif, bertanggungjawab dan berkomitmen terhadap tugasnya. Sementara itu lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung secara fisik maupun psikologis akan menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif. PT. Aneka Bumi Pratama menyadari bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan strategi manajemen yang memperhatikan kebutuhan dan kenyamanan karyawan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih lanjut sejauh mana motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini, agar dapat menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan dan perbaikan manajemen sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Dibawah ini data produksi dalam beberapa tahun berakhir yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Presentase Realisasi PT.Aneka Bumi Pratama
Tahun 2020-2024

Tahun	Target produksi (ton)	Realisasi Produksi (ton)	Realisasi Target (%)
2020	231.000	200.000	86,58%
2021	236.000	145.000	61,44%
2022	260.000	244.00	93,84%
2023	263.000	212.000	80,69%
2024	263.000	196.000	74,52%

Sumber: PT.Aneka Bumi Pratama Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa perkembangan produksi selama 5 tahun terakhir pada tahun 2020-2024 mengalami penurunan seperti tahun 2020 tidak mencapai target 86,58%, tahun 2021 mengalami penurunan dengan persentase 61,44%, kemudian tahun 2022 kembali tidak mencapai target 93,84%, tahun 2023 tidak mencapai target 80,69% dan kemudian pada tahun 2024 mengalami penurunan kembali dengan persentase 74,52%. Hal ini membuat peneliti ingin mencari informasi guna mengetahui apakah ada penyebab yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, maka peneliti melakukan pra-riset dan survey untuk menentukan judul skripsi yang akan dibuat oleh peneliti. Maka peneliti melakukan pra-riset dan survey terhadap 30 orang responden, sebagai berikut:

Tabel 1.2
Pra Riset Variabel Kinerja Karyawan PT. Aneka Bumi Pratama

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Standar Karyawan memiliki ukuran/standar dalam menyelesaikan pekerjaan	12	18
2.	Kompetensi Karyawan memiliki pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugasnya	10	20
3.	Peluang Tersedia cukup peluang untuk berkembang dilingkungan kerja	15	15

Sumber: PT.Aneka Bumi Pratama (2025)

Dari hasil prariset faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disebarkan melalui 30 responden, dapat dilihat ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu mengenai standar dan umpan balik, untuk mengetahui lebih jelas maka penulis menyebarkan kuesioner mengenai variabel-variabel yang menonjol ke kinerja karyawan PT. Aneka Bumi Pratama Palembang.

Tabel 1.3
Pra Riset Indikator kinerja karyawan PT.Aneka Bumi Pratama

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kualitas yang di tetapkan	12	18
2.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan	13	17
3.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	18	12

Sumber: Prariset, Mei (2025)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dijelaskan 3 pernyataan yang mewakilkan indikator dari variabel kinerja karyawan menunjukan permasalahan terjadi pada beberapa indikator seperti pernyataan di nomor (1). Karyawan belum memberikan hasil sesuai standar operasi yang ditetapkan dan (2). Karyawan belum mampu mencapai tujuan perusahaan secara cepat dan akurat.

Tabel 1.4
Pra Riset indikator motivasi kerja PT.Aneka Bumi Pratama

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Faktor pemeliharaan Perusahaan menyediakan pemenuhan kebutuhan seperti fasilitas kesehatan yang memadai	10	20
2.	Faktor motivasi Karyawan termotivasi berprestasi dalam pekerjaan dengan baik.	13	17
3.	Faktor tanggungjawab Karyawan diberi kepercayaan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	11	19

Sumber: Prariset, Mei (2025)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dijelaskan bahwa 3 pernyataan yang mewakili indikator dari variabel motivasi kerja menunjukkan permasalahan terjadi pada beberapa indikator, seperti pernyataan di nomor (1). Karyawan belum termotivasi berprestasi dalam pekerjaan dengan baik. (3). Karyawan belum bisa dipercaya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Tabel 1.5
Pra Riset Indikator lingkungan kerja PT.Aneka Bumi Pratama

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Suasana Kerja Merasa nyaman berinteraksi dengan rekan kerja	12	18
2.	Hubungan dengan rekan kerja Rekan kerja saling menghormati satu sama lain	15	15
3.	Tersedianya Fasilitas Kerja Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan mendukung proses kerja	10	20

Sumber : Prariset, Mei 2025

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dijelaskan bahwa 3 pernyataan yang mewakili indikator dari variabel kemampuan menunjukan permasalahan terjadi pada beberapa indikator, seperti pernyataan di nomor (1). Karyawan belum merasa nyaman berinteraksi dengan rekan kerja , kemudian di nomor (2). Belum tersedia cukup banyak fasilitas kerja yang disediakan perusahaan mendukung proses kerja.

Dalam beberapa tahun terakhir, dunia kerja menghadapi tantangan baru yang berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama setelah masa pandemi COVID-19. Banyak perusahaan yang mulai memberlakukan kembali sistem kerja dari kantor secara penuh, namun hal ini justru memicu penurunan produktivitas di kalangan karyawan. Fenomena ini terjadi karena banyak pekerja mengalami burnout, stres, serta kesulitan dalam beradaptasi dengan ritme kerja yang lebih ketat dibandingkan saat bekerja dari rumah. Selain itu, meningkatnya tekanan untuk mengejar target yang tertunda selama pandemi turut memperburuk kondisi psikologis karyawan. Akibatnya, tidak sedikit perusahaan yang mengalami penurunan output, meningkatnya angka ketidakhadiran, serta tingginya tingkat pergantian karyawan. Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja semata, tetapi juga oleh kesejahteraan mental dan dukungan lingkungan kerja yang adaptif.

Fenomena yang terjadi pada motivasi kerja yaitu terdapat beberapa karyawan yang dipecat karena kurangnya motivasi karyawan, kurang profesional dan komunikasi yang buruk, selain itu mereka mengalami kesulitan mengelola beban kerja, sering terlambat dan tidak berpakaian atau berbicara dengan pantas.

Fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu Sick Building Syndrome (SBS) merupakan fenomena di lingkungan kerja di mana karyawan mengalami gangguan kesehatan seperti sakit kepala, kelelahan, iritasi mata, dan sulit berkonsentrasi saat berada di dalam gedung kantor, tanpa penyebab medis yang jelas. Kondisi ini umumnya disebabkan oleh ventilasi udara yang buruk, pencahayaan alami yang minim, polusi udara dalam ruangan, serta penggunaan bahan kimia dari perabot kantor. Fenomena ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, meningkatkan angka ketidakhadiran, dan menurunkan kenyamanan.

B. Rumusan Masalah

Adapun Rumusan Masalah Sebagai Berikut :

1. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Aneka Bumi Pratama ?
2. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Aneka Bumi Pratama ?
3. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Aneka Bumi Pratama ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Bumi Pratama.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Bumi Pratama.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Bumi Pratama.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantara-Nya :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ,ilmu dan wawasan yang lebih luas mengenai hal-hal yang berhubungan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman untuk mengetahui apa saja yang perlu di perhatikan dan ditingkatkan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian diharapkan dapat dipergunakan sebaik-baiknya oleh pihak yang berkepentingan dan di harapkan menjadi bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan

manajemen sumber daya manusia Khususnya mengenai keterampilan dan kemampuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almauddi et.al(2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen Tsm*, 1(1), 19-28
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86-95.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga university press.
- Hasyim, et al. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan knowledge sharing sebagai intervening. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Manajemen*, 17(3), 430-438.
- Heryawan, Ridwan, and Dadang Sadili. "Kompetensi dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di RSUD R. Syamsudin, SH. Kota Sukabumi." *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development (DEMAND)* 3.2 (2021): 62-76.
- Hikmawati, A. N., Riyadi, M. E., Kurniati, F. D., Kusumasari, V., & Suib, S. (2022). Beban Kerja Berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan*, 14(S2), 471-478.
- Marcelia, E., Efendi, S., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening di PLTGU Proyek Muara Tawar. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 598-613.
- Paeno, P., Winata, H., & Sutrisno, S. (2023). Dampak Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bhakti Sarana Sejahtera, Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 2(1), 30-36.
- Puspita, T. Y. (2022). Analisis kepuasan kerja staf Politeknik Amamapare menurut teori dua faktor Herzberg. *Jurnal Sosial dan Teknologi Terapan AMATA*, 1(2), 35-38.

- Putri, K. A., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Ikraith-Ekonomika*, 5(2), 116-124.
- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nicepro Megatama. *Values*, 1(4).
- Pridayanni, M., & Andayani, K. V. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Rangkasbitung Kabupaten Lebak. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 209-217.
- Ratmono, et all (2024, August). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Lapangan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. In *UMMagelang Conference Series* (pp. 499-504).
- Riyadi, S. (2021). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Sari, N. A., & Astuningsih, S. E. (2021). Pengaruh Tabungan Wadi'ah Dan Giro Wadi'ah Terhadap Pembiayaan Mudharabah Dan Laba Bersih Bank Syariah Mandiri Periode Januari 2017-Desember 2019. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 78-88.
- Sugiono, S., Noerdjanah, N., & Wahyu, A. (2020). Uji validitas dan reliabilitas alat ukur SG posture evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55-61.
- Sugiyono, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan biaya pendidikan terhadap kualitas proses belajar mengajar dan dampaknya dengan kompetensi lulusan SMK di kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 84-96.
- Sujarweni, V. W. (2014). Metodologi penelitian. *Yogyakarta: Pustaka Baru Perss*, 74.
- Suwanto, (2024;161). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja (Fisik) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X Jakarta Pusat. *JURNAL ELASTISITAS*, 1(1), 451-460.
- Wibowo, (Antaiwan Bowo SE.dkk; 2022). Kerangka Kerja Indikator

- Winata, J. (2022). Pengaruh green marketing dan citra merek terhadap keputusan pembelian produk Mcdonald's di Jakarta Utara. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(8), 3623-3641.
- Yayuk, S., & Sugiyono, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan biaya pendidikan terhadap kualitas proses belajar mengajar dan dampaknya dengan kompetensi lulusan SMK di kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 84-96.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76-82.