

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMATERA PRIMA
FIBREBOARD (SPF)**



Skripsi

Nama: Muhammad Habib Rizky Pratama

NIM: 212022126

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

Skripsi

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMATERA PRIMA
FIBREBOARD (SPF)**

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



Nama: Muhammad Habib Rizky Pratama

NIM: 212022126

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Habib Rizky Pratama

NIM : 212022126

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF)

Dengan ini menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026



Muhammad Habib Rizky Pratama

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF)
Nama : Muhammad Habib Rizky Pratama
NIM : 212022126
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

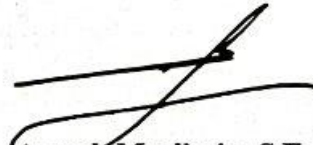
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I



Fitantina, S.E., M.Si
NIDN : 0028026301

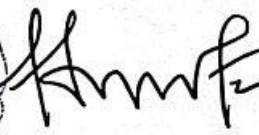
Pembimbing II



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

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO & PERSEMBAHAN

MOTTO :

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

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Satu-satunya orang yang bisa menolongmu disaat susah hanyalah orang yang kamu tatap setiap hari didepan cermin.”

“Cinta keluarga adalah tangki yang tidak pernah kering, tempatku kembali saat dunia terasa melelahkan.”

(Maulidya Z.I)

Persembahan :

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepadamu ya Allah SWT kupersembahkan Skripsi ini kepada:

- Kedua orang tua saya yang tercinta, Ayah dan Ibu yang selalu melangitkan doa-doa baik dan memberikan dukungan dengan penuh cinta dan kasih sayang yang menjadikan motivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Ibu Fitantina, S.E., M.Si dan Bapak Amrah Muslimin, S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing I dan II yang telah dengan sabar membimbing, memberikan arahan, dukungan, serta banyak membantu saya dalam proses penyusunan hingga penyelesaian skripsi ini.

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'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 PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF)" dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang saya yang 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. Selesainya 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.CHRO. dan Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Fitantina, S.E., M.Si dan Bapak Amrah Muslimin, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan II yang telah dengan penuh kesabaran, ketulusan, dan dedikasi membimbing serta memberikan

arahan, masukan, dan motivasi kepada saya selama proses penyusunan hingga penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Terutama kepada Bapak Arradytia Permana, Bapak Widi Samsudin, Bapak Muhammad Syahril dan Kak Ervan Dirgandara yang senantiasa membantu dan memberi masukan kepada penulis dalam proses pembuatan skripsi.
6. Pimpinan dan responden PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF) yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Teruntuk Ayahanda Muhammad Yamin, terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memberikan dukungan baik secara moral maupun finansial, serta selalu memprioritaskan pendidikan dan kebahagiaan anaknya kebaikan dalam hidup penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Sehat selalu dan panjang umur karena ayah harus selalu ada disetiap perjuangan dan pencapaian hidup penulis.
8. Pintu Surgaku, Ibunda tersayang Warda Yusnaini, yang selalu menjadi penyemangat penulis dan menjadi sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi yang luar biasa. Terimakasih untuk doa-doa yang selalu diberikan kepada penulis, berkat doa serta dukungannya sehingga penulis bisa berada dititik ini, sehat selalu dan panjang umur karena ibu harus selalu ada disetiap perjuangan dan pencapaian hidup penulis.
9. Teruntuk Nenekku tersayang Yatiana dan Alm. Kakek tercinta Syahril Muhammad, yang biasa saya sebut enyek dan iyek. Alhamdulillah kini penulis sudah berada ditahap ini, terimakasih sudah merawat dan membesarkan cucumu ini sampai 21 tahun kita

bersama dan atas doa-doa yang telah engkau panjatkan sampai saya bisa sekuat ini untuk tetap bertahan. Teruntuk iyek terimakasih sudah mengantarkan dan menemani proses pendidikan saya walaupun pada akhirnya Allah SWT memanggil sebelum saya menuntaskan pendidikan ini, iyek tetap selalu di hati dimanapun kapanpun.

10. Adik tersayang Aisyah Shifa Araditha, yang menjadi penyemangat bagi penulis untuk terus berusaha dan berkembang. Semoga langkah kecil yang kakak tempuh hari ini dapat menjadi inspirasi dan jalan bagi masa depanmu kelak.
11. Seluruh keluarga tercinta yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya. Terimakasih untuk selalu memberikan segala motivasi positif, semangat, serta kasih sayang yang selalu menjadi inspirasi bagi penulis untuk selalu berproses menjadi lebih baik lagi.
12. Teruntuk Sahabat - Sahabat seperjuangan yang selalu hadir dalam setiap proses dalam lelah, tawa, dan berbagai cerita perjuangan. Terima kasih kepada Rendy Apriatama, Faris Balia, Jovhin Alfaqhi, Fachy Dhiya Ulhaq, Syaqi Ramadhan dan Wahyu Sri Bintang karena telah menjadi tempat berbagi, saling menguatkan, dan menumbuhkan keyakinan bahwa setiap langkah yang berat akan lebih ringan ketika dijalani bersama. Semoga kebersamaan dan persahabatan ini menjadi kenangan indah yang tak akan pudar, serta menjadi pijakan bagi langkah-langkah besar berikutnya.
13. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.
14. Kepada seseorang yang sempat menjadi patner penulis, terima kasih telah menjadi bagian dari cerita. Meski belum bisa bersama, kehadiran dan kenangan tentangmu menjadi salah satu pengingat yang menguatkan penulis untuk terus berkembang, menjadi pribadi yang lebih baik dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat sebagai bentuk memantaskan diri.

15. Kepada sosok yang hingga saat ini belum diketahui namanya, namun telah tertulis dalam doa dan harapan penulis, terima kasih karena telah menjadi alasan untuk terus mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya. Walaupun belum dipertemukan dalam waktu dan keadaan yang pasti, keyakinan akan hadirnya dirimu di masa depan menjadi dorongan tersendiri bagi penulis untuk terus bertumbuh, memperbaiki kualitas diri, serta menyelesaikan skripsi ini dengan penuh tanggung jawab dan kesungguhan sebagai bagian dari ikhtiar menuju masa depan yang lebih baik.
16. Terakhir, untuk diri saya sendiri, Muhammad Habib Rizky Pratama. Terimakasih atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga mampu bertahan dan terus melangkah sejauh ini. Skripsi ini mungkin tidak sempurna, tetapi proses ini menjadi pengalaman yang penuh makna dan pembelajaran pribadi yang mendalam, tetaplah jadi manusia yang mau berusaha dan tidak boleh lelah untuk mencoba.

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 Sabilil Haq, Fastabikul Khuirot

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Palembang, April 2026



Muhammad Habib Rizky Pratama

DAFTAR ISI

COVER.....	i
HALAMAN PENYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO & PERSEMBAHAN.....	iv
PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	13
A. Kajian Pustaka.....	13
1. Kinerja Karyawan.....	13
2. Motivasi Karyawan.....	16
3. Lingkungan Kerja.....	19
B. Penelitian Sebelumnya.....	24
C. Kerangka Pemikiran.....	26
1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
D. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Jenis Penelitian.....	31

B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Operasionalisasi Variabel	33
D. Populasi dan Sampel.....	33
1. Populasi	33
2. Sampel.....	34
E. Data Yang Diperlukan	36
F. Metode Pengumpulan Data.....	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	38
1. Analisis Data	38
2. Uji Instrumen	39
3. Teknik Analisis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Hasil Penelitian	47
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	47
2. Uji Instrumen	50
3. Gambaran Profil Responden	52
4. Gambaran Jawaban Responden.....	56
5. Teknik Analisis	68
B. Pembahasan Hasil Penelitian	74
1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPS).....	74
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF).....	77
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF).....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	81
A. Simpulan	81
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Data Produksi.....	5
Tabel I. 2 Hasil Rekapitulasi Fenomena PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF) ...	7
Tabel I. 3 Hasil Pra-Riset Variabel Motivasi Kerja	8
Tabel I. 4 Hasil Pra-Riset Variabel Lingkungan Kerja	9
Tabel III. 1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	32
Tabel III. 2 Populasi dan Sampel Karyawan Berdasarkan Struktural Organisasi.	35

DAFTAR GAMBAR

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

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	88
Lampiran 2 DAFTAR KUESIONER.....	89
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	93
Lampiran 4 Frekuensi Jawaban Responden	99
Lampiran 5 Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	106
Lampiran 6 Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X_1).....	108
Lampiran 7 Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_2).....	110
Lampiran 8 Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, dan Uji Determinasi.....	112
Lampiran 9 Tabel r.....	113
Lampiran 10 Tabel F.....	114
Lampiran 11 Tabel t.....	115
Lampiran 12 Sertifikat AIK	116
Lampiran 13 Sertifikat Pelatihan SPSS	117
Lampiran 14 Sertifikat SKPI.....	119
Lampiran 15 Hasil Cek Turnitin	124
Lampiran 16 Lembar Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi.....	125
Lampiran 17 Surat Penelitian.....	126
Lampiran 18 Sertifikat Komputer	127

ABSTRAK

Muhammad Habib Rizky Pratama/212022126/2026/Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF)/Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF) secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif, variabel yang digunakan adalah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 81 responden yang diambil dengan metode Purposive Sampling. Data utama yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda $Y = 0,141 + 0,451X_1 + 0,617X_2$ menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF). Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF) dibuktikan dengan $F_{hitung} 144,319 > F_{tabel} 3,114$, dengan signifikansi $F 0,000 < 0,1$. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF) dibuktikan dengan $t_{hitung} 3,597 > t_{tabel} 1,664$, dengan signifikansi $t 0,001 < 0,1$. Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF) dibuktikan dengan $t_{hitung} 4,031 > t_{tabel} 1,664$, dengan signifikansi $t 0,018 < 0,1$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan sebesar 78,2%.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Muhammad Habib Rizky Pratama/212022126/2026/The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF)/Human Resource Management

This study aims to determine the simultaneous and partial effects of Work Motivation and Work Environment on the Performance of Employees at PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF). This study uses an associative research design, with the variables used being Work Motivation, Work Environment, and Employee Performance. The sample consisted of 81 respondents selected using purposive sampling. The primary data used were collected through questionnaires and documentation. The analysis techniques used multiple linear regression, F and t hypothesis tests, and the coefficient of determination. The results of the multiple linear regression $Y = 0.141 + 0.451X_1 + 0.617X_2$ show that Work Motivation and Work Environment have a positive effect on the Performance of Employees at PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF). The simultaneous hypothesis test results show that there is a significant effect of Work Motivation and Work Environment on the Performance of Employees at PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF), as evidenced by $F_{count} 144.319 > F_{table} 3.114$, with significance $F 0.000 < 0.1$. The results of the partial hypothesis test show that there is a significant effect of Work Motivation on the Performance of Employees at PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF), as evidenced by a t-value of $3.597 > t_{table} 1.664$, with a significance of $t 0.001 < 0.1$. There is a significant effect of Work Environment on Employee Performance at PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF), as evidenced by $t_{count} 4.031 > t_{table} 1.664$, with significance $t 0.018 < 0.1$. Determination coefficient shows that the variables of Work Motivation and Work Environment contribute to 78.2% of the fluctuation in Employee Performance.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah proses penyelesaian berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, tenaga kerja, manajemen, dan pihak-pihak terkait lainnya, guna mendukung kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan (Anika Amelia, dkk., 2022). Secara fundamental, sumber daya manusia memainkan peran sentral sebagai motor utama organisasi, serta pendorong pemikiran strategis dan perancangan tujuan perusahaan. Berdasarkan hal ini, manusia merupakan aset paling berharga bagi setiap organisasi atau perusahaan (Napisah, dkk., 2023). Sumber daya manusia merupakan modal intelektual dan aset strategis yang sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan operasional yang lancar dan pencapaian tujuan bisnis (Halisa, N. N, 2020). Untuk mencapai tujuan organisasi, kontribusi aktif karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun iklim kerja yang kondusif guna memotivasi dan mendorong peningkatan kompetensi dan keterampilan seluruh karyawannya.

Tingkat keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya (Oktariani, dkk., 2023). Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya dapat menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya secara optimal tanpa paksaan, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan

bisnisnya sambil meningkatkan keuntungan (Oktariani, dkk., 2023). Berdasarkan perspektif ini, jika produktivitas karyawan menunjukkan hasil yang memuaskan, kinerja keseluruhan perusahaan akan meningkat. Sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Kasmir (2024: 189) antara lain: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Menjaga motivasi karyawan sangat penting, mengingat motivasi berperan sebagai pendorong utama bagi setiap individu untuk bertindak dan memberikan upaya terbaiknya (Kasmir, 2024: 190). Karyawan dengan tingkat motivasi tinggi cenderung menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki motivasi rendah (Risman, R., 2023). Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai seperangkat sikap dan nilai yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan apa yang ingin mereka capai. Motivasi memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk kinerja seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang kuat, mereka akan terdorong untuk terus mengasah keterampilan mereka dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pekerjaan mereka.

Dengan demikian, kinerja yang dihasilkan dalam organisasi akan lebih optimal.

Selain Motivasi Kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi di mana karyawan memiliki kesempatan untuk menunjukkan semua kompetensi dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepada mereka. Suasana kerja yang kondusif umumnya diciptakan oleh manajemen organisasi yang terstruktur dengan baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung biasanya timbul dari manajemen organisasi yang tidak efektif. Hal ini sangat penting mengingat lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap produktivitas individu dan, secara bertahap, terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan (Mangkunegara, 2020: 17). Sementara itu, lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat penting ketika karyawan melaksanakan aktivitas kerja mereka (Iqbal, M. 2022). Mempertahankan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan situasi kerja yang memotivasi karyawan untuk bekerja akan memiliki dampak positif terhadap kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas.

PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF) adalah perusahaan yang beroperasi di industri manufaktur panel kayu, memproduksi *Medium*

Density Fibreboard (MDF) sejak tahun 2014. PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF) tercatat sebagai pabrik MDF dengan *single line* terbesar di Indonesia.

Medium Density Fiberboard (MDF) adalah papan serat densitas sedang yang terbuat dari serat kayu yang dicampur dengan resin melalui proses penekanan dan pemanasan secara bersamaan dalam satu tahap. MDF telah banyak digunakan dalam industri manufaktur furnitur rumah tangga dan berfungsi sebagai bahan alternatif untuk *plywood* konvensional.

PT. Sumatera Prima Fiberboard (SPF) menargetkan tercapainya tujuan perusahaan melalui keberadaan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya, mampu memikul tanggung jawab dengan baik, serta bekerja secara optimal agar setiap tugas dapat diselesaikan sesuai standar yang ditetapkan. Keahlian dan kinerja yang maksimal menjadi unsur penting untuk menjaga kelancaran proses produksi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Akan tetapi, perusahaan masih menghadapi sejumlah persoalan yang berdampak pada penurunan tingkat produksi. Kondisi tersebut tercermin dari data hasil produksi yang menunjukkan adanya penurunan kinerja operasional pada periode tertentu. Penurunan ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor internal yang perlu dibenahi agar produktivitas perusahaan dapat kembali stabil dan sesuai dengan target yang telah direncanakan.

Tabel I. 1
Data Produksi
PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF) Tahun 2020-2024

NO	Tahun	Target Produksi(m ³)	Realisasi Produksi(m ³)	Persentase
1	2020	283.825 m ³	261.112 m ³	91,0%
2	2021	326.498 m ³	302.200 m ³	92,5%
3	2022	345.319 m ³	310.128 m ³	89,8%
4	2023	384.529 m ³	337.312 m ³	87,7%
5	2024	380.737 m ³	357.047 m ³	93,7%

Sumber : PT.Sumatera Prima Fibreboard (SPF), 2024.

Berdasarkan data produksi yang telah disajikan, terlihat bahwa kinerja karyawan PT. Sumatera Prima Fiberboard (SPF) masih belum sepenuhnya sejalan dengan target yang ditetapkan perusahaan. Hasil produksi selama periode 2020–2024 menunjukkan capaian yang berada di bawah standar yang diharapkan manajemen, sehingga perusahaan belum mampu memenuhi target distribusi secara optimal.

Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja yang diharapkan belum terealisasi secara maksimal. Perbandingan antara tujuan yang ditetapkan dan hasil nyata di lapangan memperlihatkan adanya kesenjangan kinerja yang cukup signifikan. Ketidaksesuaian tersebut menandakan bahwa proses kerja, produktivitas karyawan, maupun faktor pendukung lainnya belum berjalan sebagaimana mestinya. Fenomena lain yang turut memperkuat kondisi tersebut adalah menurunnya kualitas hasil kerja, yang tercermin dari masih sering terjadinya kesalahan dalam proses

pembuatan produk sehingga meningkatkan tingkat cacat produksi dan kebutuhan perbaikan ulang. Selain itu, ketepatan waktu dalam menyelesaikan target produksi juga belum optimal, terlihat dari keterlambatan penyelesaian pekerjaan dibandingkan dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Akibatnya, tujuan perusahaan tidak tercapai secara keseluruhan dan tingkat pencapaian kinerja yang diharapkan belum terwujud. Situasi ini mengindikasikan perlunya evaluasi yang lebih mendalam agar perusahaan dapat mengidentifikasi penyebab utama penurunan kinerja, baik dari aspek kualitas maupun ketepatan waktu, serta menetapkan langkah perbaikan yang tepat guna meningkatkan produktivitas pada periode berikutnya.

Untuk mengidentifikasi variabel yang bermasalah, peneliti melakukan wawancara awal terhadap 30 karyawan yang bekerja di PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF). Wawancara tersebut menggunakan pertanyaan terbuka, yaitu “Aspek apa yang paling dirasakan tidak nyaman selama bekerja di perusahaan ini”, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai permasalahan yang dialami karyawan sebagai dasar penentuan variabel penelitian.

Tabel I. 2
Hasil Rekapitulasi Fenomena PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF)

N0	Keterangan	Indikator	Variabel
1	Belum tercapainya target secara maksimal.	Kuantitas	Kinerja Karyawan
2	Pencahayaan kurang memadai.	Penerangan	Lingkungan kerja
3	Kurang penyegaran atau penghargaan.	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
4	Udara ditempat produksi pengap dan banyak sebuk kayu.	Pertukaran	Lingkungan Kerja
5	Ventilasi tidak bekerja optimal.	Pertukaran	Lingkungan Kerja
6	Ketidak disiplin sebagian pegawai membuat beban kerja tidak merata.	Keadilan	Disiplin Kerja
7	Belum tercapainya target secara maksimal.	Kuantitas	Kinerja Karyawan
8	Komunikasi antar pegawai belum maksimal.	Kondisi Kerja	Motivasi Kerja
9	Komunikasi antar pegawai belum maksimal.	Kondisi Kerja	Motivasi Kerja
10	Tempat kerja dibagian produksi terlalu banyak debu.	Pertukaran	Lingkungan kerja
11	Arahan dari atasan kadang tidak jelas, membuat pekerja kebingungan.	Komunikasi Pimpinan	Gaya Kepemimpinan
12	Kompensasi yang di anggap belum sebanding dengan beban kerja	Balas Jasa	Motivasi Kerja
13	Terjadinya kesalahan dalam pembuatan produk.	Kualitas	
14	Lingkungan kerja yang di kelilingin alat berat menimbulkan kekhawatiran.	Keamanan	Kinerja Karyawan Lingkungan kerja
15	Lingkungan kerja yang di kelilingi alat berat menimbulkan kekhawatiran.	Keamanan	Lingkungan kerja
16	Keterlambatan dalam menyelesaikan target harian.	Ketepatan Waktu	
17	Suara mesin berisik membuat susah fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.	Kebisingan	Kinerja Karyawan Lingkungan Kerja
18	Suara mesin berisik membuat susah fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.	Kebisingan	Lingkungan Kerja
19	Suara mesin berisik membuat susah fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.	Kebisingan	Lingkungan Kerja
20	Beban kerja yang tidak merata karena sebagian pegawai tidak disiplin.	Keadilan	Disiplin Kerja
21	Ventilasi udara tidak bekerja optimal.	Perukaran	
22	Ventilasi udara tidak bekerja optimal.	Pertukaran	Lingkungan Kerja
23	Komunikasi antar pegawai kurang maksimal.	Kondisi Kerja	Lingkungan Kerja
24	Komunikasi antar pegawai kurang maksimal.	Kondisi Kerja	Motivasi kerja
25	Penghargaan yang diberikan masih kurang.	Balas Jasa	Motivasi Kerja
26	Karyawan merasa kontribusinya kurang dilihat atasan.	Pengakuan atasan	Motivasi Kerja
27	Karyawan merasa kontribusinya kurang dilihat atasan.	Pengakuan atasan	Motivasi Kerja
28	Beban kerja dinilai tidak merata.		Motivasi Kerja
29	Arahan yang di berikan atasan kadang sulit dimengerti menyebabkan kekeliruan.	Komunikasi Pimpinan	Perancangan kerja Gaya kepemimpinan
30	Kerja sama tim kurang solid.	Kondisi Kerja	Motivasi Kerja

Sumber: Wawancara Karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard 2025

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di PT. Sumatera Prima Fibreboard, diperoleh temuan bahwa variabel yang teridentifikasi sebagai permasalahan utama adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan.

Tabel I. 3
Hasil Pra-Riset Variabel Motivasi Kerja
PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF)

No	Pertanyaan tentang Motivasi Kerja	Indikator	Ya	Tidak
1	Karyawan mendapat penghargaan saat mencapai atau melebihi target perusahaan.	Balas jasa	11	19
2	Tidak ada persaingan antar karyawan untuk jabatan yang lebih baik.	Kondisi Kerja	12	18
3	Karyawan merasa fasilitasi kerja yang tersedia mendukung kelancaran tugas saya sehari-hari.	Fasilitas Kerja	24	6
4	Karyawan merasa perusahaan memberikan ruang bagi saya untuk menampilkan dan meningkatkan prestasi kerja.	Prestasi Kerja	22	8
5	Karyawan merasa atasan memberikan apresiasi ketika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	Pengakuan dari atasan	14	16
6	Karyawan merasa pekerjaan yang saya jalani saat ini memberikan tantangan dan pengalaman yang bermakna.	Pekerjaan itu sendiri	23	7

Sumber: Kuesioner Pra-riiset Karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard 2025

Berdasarkan hasil Pra-riiset diatas fenomena yang tampak di PT Sumatera Prima Fibreboard (SPF) berkaitan dengan rendahnya motivasi kerja karyawan. Kondisi ini muncul karena sistem pemberian balas jasa di perusahaan belum berjalan secara adil dan merata, terutama terhadap karyawan kontrak. Akibatnya, sebagian pekerja merasa kurang dihargai oleh perusahaan. Selain itu, suasana kerja juga kurang kondusif karena adanya sikap atasan yang mudah tersulut emosi saat karyawan melakukan kesalahan dalam proses produksi, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan di lingkungan kerja. Di sisi lain, muncul pula persaingan antar karyawan yang ingin memperoleh posisi lebih tinggi. Meskipun tidak terlihat secara terang-terangan, persaingan semacam ini berpotensi

mengganggu keharmonisan hubungan sosial di tempat kerja. Fenomena lain yang turut memperkuat rendahnya motivasi kerja adalah kurangnya pengakuan dari atasan terhadap kontribusi karyawan, khususnya dalam proses promosi jabatan, sehingga sebagian karyawan merasa kinerja dan kontribusinya belum sepenuhnya dilihat dan dihargai oleh pihak manajemen.

Tabel I. 4
Hasil Pra-Riset Variabel Lingkungan Kerja
PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF)

No	Pertanyaan tentang Lingkungan Karyawan	Indikator	Ya	Tidak
1	Pencahaya di ruangan kerja perusahaan sudah baik.	Penerangan	11	19
2	Karyawan merasa penggunaan warna dilingkungan kerja memberikan suasana yang nyaman dan tidak membuat lelah.	Pewarnaan	27	3
3	Karyawan merasa area kerja selalu terjaga kebersihannya sehingga mendukung kenyamanan dalam kerja.	Kebirsihan	28	2
4	Sirkulasi keluar masuknya udara berjalan dengan baik.	Pertukaran udara	13	17
5	Karyawan merasa tingkat kebisingan di lingkungan kerja tidak mengganggu konsentrasi saya dalam menyelesaikan tugas.	Suara/Kebisingan	12	18
6	Karyawan merasa aman bekerja di lingkungan Kerja yang terdapat aktivitas alat berat.	Keamanan	14	16

Sumber: Kuesioner Pra-riiset Karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard 2025

Berdasarkan hasil Pra-riiset bahwa fenomena utama yang terjadi di PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF) berkaitan dengan lingkungan kerja. Masalah yang diamati erat kaitannya dengan kondisi lingkungan kerja yang memerlukan perhatian ekstra guna menjaga kenyamanan dan keselamatan karyawan. Proses produksi yang melibatkan pengolahan kayu menghasilkan partikel debu dan serbuk halus di udara, yang berpotensi mengganggu kenyamanan pernapasan jika tidak dikelola secara optimal.

Kondisi pencahayaan di beberapa area kerja juga perlu ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan fokus. Selain itu, pengoperasian peralatan berat dalam proses produksi memerlukan penerapan standar keselamatan yang ketat agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan aman. Di sisi lain, penggunaan peralatan berat juga menghasilkan tingkat kebisingan yang relatif tinggi di area produksi, yang berpotensi mengganggu konsentrasi kerja dan membahayakan kesehatan pendengaran karyawan jika tidak diimbangi dengan pengendalian kebisingan yang memadai dan penggunaan alat pelindung diri yang sesuai. Secara keseluruhan, kondisi-kondisi ini menunjukkan pentingnya manajemen tempat kerja yang baik untuk mendukung produktivitas sambil menjaga kesehatan dan keselamatan semua karyawan.

Melihat dan memperhatikan latar belakang masalah dan fenomena-fenomena yang terjadi, Peneliti tertarik mengangkat masalah penelitian yang ada di PT.Sumatera Prima Fibreboard (SPF) dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Sumatera Prima Fibreboard (SPF)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian adalah :

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Sumatera Prima Fibreboard (SPF) ?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Sumatera Prima Fibreboard (SPF) ?
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF) ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Sumatera Prima Fibreboard (SPF).
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Sumatera Prima Fibreboard (SPF).
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF) Indralaya.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Dari Penelitian ini:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi peneliti maupun pihak lain yang membutuhkan kajian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana bagi peneliti untuk menerapkan dan memperdalam pemahaman teori yang telah

diperoleh selama masa perkuliahan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pihak perusahaan, terutama dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja karyawan di PT Sumatera Prima Fibreboard (SPF).

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi almamater dengan menambah kualitas dan prestasi akademik. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi mahasiswa lain yang ingin melakukan penelitian sejenis di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Agustyaningrum, D. I., & Isnowati, S. (2024). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di departemen produksi plywood pada PT. Kayu Lapis Indonesia*
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.
- Anjani, N. S., & Widjajan, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 Kabupaten Wonosobo.
- Anjani, n. S., Widjajani, s., & Utomo, a. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 Kabupaten Wonosobo. *Volatilitas jurnal manajemen dan bisnis*, 5(6), 384-394.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi penelitian bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Calista, a., & Erlina, n. (2025). Pengaruh motivasi dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor desa ngunang kecamatan sanga desa. *Jurnal manajemen kompeten*, 7(2), 1-12.
- Evriliani, M., & Gunawan, A. (2024). Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ekonomi dan bisnis digital*, 1(3), 345-352.
- Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia" sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14-22.
- Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, d. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *J-mas (jurnal manajemen dan sains)*, 7(2), 663-667.
- Hasan, M. I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Idrus, i. A. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara V Pabrik Kelapa Sawit (PKS).
- Ifdali, m. G. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Toko Roti Gembong Pinggiran (doctoral dissertation, fakultas ekonomi, universitas islam sumatera utara).
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12-19.
- Kasmir. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- LUTFI, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pkaryawan PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Musthan, z. (2024). *Konsep manajemen pendidikan & pengembangan sumber daya manusia*. Penerbit tahta media.
- Napisah, S., Judijanto, L., Puspitasari, Y., Wati, C. N., Tadius, T., Wonua, A. R., ... & Susanti, R. K. (2025). Pengembangan SDM: Membangun dan Mengelola SDM Berkualitas. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Oktariani, E., Afriyani, F., & Emilda. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiingin Batubara. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Ekonomi*, 203 - 212 Vol 1
- Pradipta, b. F. (2024). Analisis Daya Tarik Dan Promosi Terhadap Selebgram Yang Dimoderasi Oleh Konten Marketing (Studi Pada Kedai Kopi Mera Kayutangan Malang) (doctoral dissertation, stie malangkucecwara).
- Risman, R. (2023). Motivasi dan kinerja karyawan: Sebuah tinjauan literatur. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 464-484.

- Sari, I. N., Noor, M. A., & Upe, R. (2026). Peranan Motivasi Terhadap Produktivitas Dan Kinerja Karyawan Pt. Cipta Karya Mandiri. *Cakrawala: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(01), 09-23.
- Silalahi, M., Sitanggang, d., & Sihombing, s. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sinar bintang mandiri medan. *Jurnal manajemen dan bisnis*, 334-354.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafii, M., dkk. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik.
- Taufiq, M. I. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Idec Abadi Wood Industries PT (PT. IDEC) Tarakan
- Winarti, w., Aaraba, r., & Annisa, n. N. (2023). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Volatilitas jurnal manajemen dan bisnis*, 5(6), 449-461.
- Yanto, a., & rinanda, y. Jurnal riset akuntansi, perpajakan dan auditing.