

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA
(PERSERO) ULP SUKARAMI KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Andi Nyoto Pramono

NIM : 212022210

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA
(PERSERO) ULP SUKARAMI KOTA PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Andi Nyoto Pramono
NIM : 212022210**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi Nyoto Pramono
NIM : 212022210
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Sukarami Kota Palembang

Dengan ini 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 dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan 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, April 2026



Andi Nyoto Pramono

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero)
ULP Sukarami Kota Palembang
Nama : Andi Nyoto Pramono
NIM : 212022210
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

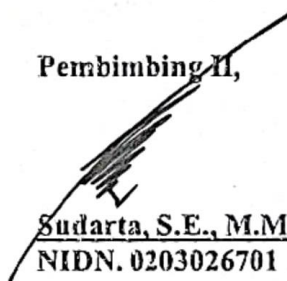
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal April 2026

Pembimbing I,



Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si.
NIDN. 0216128102

Pembimbing II,

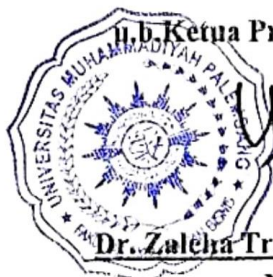


Sudarta, S.E., M.M.
NIDN. 0203026701

Mengetahui

Dekan

u. b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zulcha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO.

NIDN: 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto

“Allah SWT tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya “

(QS. AL-Baqarah ayat 286)

“Kebaikan tidak sama dengan kejahatan, tolaklah semua kejahatan itu dengan cara yang lebih baik, sehingga yang memusuhiimu akan menjadi teman yang setia”

(QS. Fussilat ayat 34)

Persembahan

Kupersembahkan Skripsi ini kepada :

- Kedua orang tuaku tercinta yang senantiasa memberikan dukungan, nasihat, dan doa yang tak terhingga
- Adikku yang selalu menjadi suport sistem terbaik.
- Keluarga besarku yang telah banyak memberiku nasihat, motivasi, dukungan, dan doa.
- Untuk Dosen beserta Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang
- Semua sahabat-sahabatku, kekasihku, dan rekan seperjuangan



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Sukarami kota Palembang**” dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Sholawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam menegakkan ajaran islam di muka bumi ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku, bapak Sucipto dan Ibu Heriyati, yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Selain itu, disampaikan juga terima kasih kepada pihak – pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

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 Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program studi Manajemen

FEB Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si. dan Bapak Sudarta, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi.
5. Bapak Dr. Fadhil Yamaly, S.E.,A.K.,M.M selaku Pembimbing Akademik.
6. Bapak Amidi, S.E.,M.Si. dan Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO. selaku penelaah 1 dan 2 dalam seminar proposal. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan Staf beserta Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Sukarami Kota Palembang
8. Keluarga Besar penulis yang telah banyak memberikan semangat, do'a dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
9. Sahabat seperjuangan dan teman-temanku (M. Ghazi Alfari, Aan Febriansyah, Fatria Rahman, Tegar Ardiansyah, Randi Andika, Ridho Dwi Septiyan, Dwi Noviansyah, Irfanudin, Asgar M, Aditya Akbar, Irfan Maulana)
10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang positif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai amalan ibadah di sisi-Nya, Aamiin.

Wassalamu'alaykum Wr. Wb.

Palembang, April 2026

Andi Nyoto Pramono

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.11	
A. Landasan Pustaka	11
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran.....	30
D. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian	35
C. Operasionalisasi Variabel.....	35
D. Populasi dan Sampel	36
E. Data yang diperlukan.....	38
F. Metode Pengumpulan Data.....	38
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Hasil Penelitian.....	48
B. Pembahasan.....	70
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	75
A. Simpulan.....	75
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1	Laporan Kecepatan Menanggapi Pengaduan Pelanggan.....	4
Tabel I. 2	Hasil Pra-riset Keadaan Kinerja Karyawan.....	4
Tabel I. 3	Hasil Pra-riset Keadaan Lingkungan Kerja	6
Tabel I. 4	Hasil Pra-riset Keadaan Motivasi Kerja	7
Tabel III. 1	Operasionalisasi Variabel	35
Tabel III. 2	Kerangka Sampel	37
Tabel IV. 1	Jenis Kelamin Responden	51
Tabel IV. 2	Pendidikan Responden.....	52
Tabel IV. 3	Masa Kerja Responden	53
Tabel IV. 4	Hasil Uji Validitas	54
Tabel IV. 5	Hasil Uji Reabilitas	55
Tabel IV. 6	Kinerja Karyawan (Y)	56
Tabel IV. 7	Lingkungan Kerja (X_1)	59
Tabel IV. 8	Motivasi Kerja (X_2)	62
Tabel IV. 9	Hasil Regresi Linear Berganda.....	65
Tabel IV. 10	Hasil Uji F.....	67
Tabel IV. 11	Hasil Uji t (Parsial)	68
Tabel IV. 12	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	32
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian	79
Lampiran 2 : Kuesioner.....	80
Lampiran 3 : Karakteristik Responden	83
Lampiran 4 : Data Tabulasi Variabel Kinerja Karawan (Y).....	86
Lampiran 5 : Data Tabulasi Variabel Lingkungan Kerja (X ₁).....	88
Lampiran 6 : Data Tabulasi Variabel Motivasi Kerja (X ₂).....	90
Lampiran 7 : Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	92
Lampiran 8 : Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X ₁).....	93
Lampiran 9 : Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Motivasi Kerja (X ₂).....	94
Lampiran 10 : Analisis Regresi Linear Berganda	95
Lampiran 11 : Tabel r	96
Lampiran 12 : Tabel F	97
Lampiran 13 : Tabel t.....	98

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA
(PERSERO) ULP SUKARAMI KOTA PALEMBANG**

ABSTRAK

Andi Nyoto Pramono/212022210/2026/Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Sukarami Kota Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (persero) ULP Sukarami Kota Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 62 Responden. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi Statistic Program For Special Science (SPSS) 26 Version. Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan dan parsial Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (persero) ULP Sukarami Kota Palembang.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. STATE ELECTRICITY
COMPANY (PERSERO) ULP SUKARAMI, PALEMBANG CITY***

ABSTRACT

Andi Nyoto Pramono/212022210/2026/ The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance of PT. State Electricity Company (Persero) ULP Sukarami, Palembang City

This study aims to determine whether there is a significant influence of the Work Environment and Work Motivation on the Performance of Employees of PT. State Electricity Company (Persero) ULP Sukarami, Palembang City. This type of research uses associative research. The sample in this study was 62 respondents. Data processing techniques used multiple linear regression analysis, F test, t test, and coefficient of determination using the Statistical Program for Special Sciences (SPSS) Version 26 application. The results of the study based on multiple linear regression analysis stated that there was a significant influence simultaneously and partially from the Work Environment and Work Motivation on the Performance of Employees of PT. State Electricity Company (Persero) ULP Sukarami, Palembang City.

Keywords : Work Environment, Work Motivation and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dan paling menentukan diantara sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Diakui bahwa asset non manusia termasuk sumber daya alam juga mempunyai peranan penting, namun jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit untuk dicapai.

Di zaman sekarang ini, mencari dan mengumpulkan tenaga kerja yang mempunyai potensi yang baik bukanlah hal yang mudah, apalagi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu, perusahaan tentunya harus merawat dan mempertahankan karyawannya dengan potensi yang maksimal agar dapat dilatih, dimotivasi dan dikembangkan sesuai keinginan perusahaan dengan tetap mempertahankan karyawan yang berkualitas. Potensi kinerja pegawai merupakan harapan perusahaan dalam mencapai visi dan misinya, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. (Tjahyana & Yuliadi, 2023)

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya Perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja menurut Kasmir (2020:182) merupakan hasil kerja dan sikap kerja individu yang telah dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam waktu tertentu.

Lingkungan kerja Menurut Afandi (2021:66) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja yang mampu mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau Perusahaan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2020:21) motivasi kerja merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

PT PLN (Persero) adalah perusahaan penyedia utama tenaga listrik di Indonesia. Sebagai perusahaan milik negara, PLN bertanggung jawab untuk merencanakan, mengembangkan, dan mengelola sistem kelistrikan nasional. Sampai saat ini tercatat PLN mempunyai 58 Divisi dan Satuan, 50 Unit Induk, 6 Pusat pendidikan dan latihan, 373 Unit Pelaksana, dan 1042 Unit Layanan. penelitian ini dilakukan di salah satu wilayah kerja PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) yaitu ULP Sukarami yang berlokasi di Jl. Klp. Gading No.Km 9, RT.1/RW.RW, Karya Baru, Kec. Alang-Alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan, 30961, Indonesia.

Di Unit Layanan Pelanggan Sukarami kota Palembang terdapat struktur organisasi yang terdiri dari 10 bagian, yaitu Seksi Teknik, Seksi Transaksi Energi,

Seksi Pelayanan dan Administrasi Pelanggan, Seksi Kesehatan Kerja Lingkungan dan Keamanan, Layanan Teknik (Yantek), Pembacaan Meter dan Penagihan (Biller), Penertiban Pemakaian Listrik (P2TL), Pengelolaan Gedung (PAD), Pelayanan Penyambungan (Yanbung), Pemeliharaan meter (Harmet). Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Sukarami kota Palembang berjumlah 158 karyawan yang terbagi dalam 10 bagian.

Dalam menjalankan usahanya PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Sukarami kota Palembang tidak terlepas dari adanya masalah kinerja karyawan karena setiap perusahaan akan memakai tenaga kerja, begitu pula yang dialami oleh PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Sukarami kota Palembang. Oleh karena itu perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan yang diinginkan perusahaan

Permasalahan kinerja yang dialami PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Sukarami kota Palembang yaitu kualitas dan kuantitas. Dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kinerja kerja karyawan yang terbilang masih rendah. Hal ini ditandai dengan kuantitas yang dicapai belum sesuai dengan target, terlihat dari kecepatan menanggapi pengaduan gangguan dalam tingkat mutu pelayanan belum sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berikut ini adalah data pencapaian target yang harus diselesaikan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Sukarami kota Palembang:

Tabel I. 1
Laporan kecepatan menanggapi pengaduan pelanggan dalam pelayanan PT. PLN (Persero) ULP Sukarami Bulan Mei – Oktober 2025

Bulan	Deklarasi (menit)	Realisasi (menit)	Target Tidak Tercapai (menit)
Mei	23:00	27:75	04:75
Juni	23:00	26:27	03:27
Juli	23:00	26:50	03:50
Agustus	23:00	28:20	05:20
September	23:00	29:35	04:35
Oktober	23:00	30:36	07:36

Sumber : PT. PLN (Persero) ULP Sukarami Bulan Mei – Oktober 2025

Berdasarkan tabel 1.1, menunjukkan bahwa selama bulan Mei sampai Oktober Karyawan tidak mampu memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi tersebut dapat mencerminkan atas pencapaian kinerja para karyawan dalam bekerja di perusahaan, dimana berdasarkan data tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan menunjukkan adanya penurunan.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2020:189) adalah kemampuan atau keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja.

Penurunan kinerja dipengaruhi beberapa faktor, berdasarkan hasil Pra-riset yang dilakukan untuk mengetahui apa saja faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel I. 2
Keadaan Kinerja
Data Pra-Riset Kinerja Pada PT. PLN (Persero) ULP Sukarami Kota Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah karyawan memiliki kemampuan teknis yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan efisiensi produksi	21	9
2	Apakah karyawan memiliki pengetahuan yang relevan sesuai bidang pekerjaan	20	10
3	Perusahaan memiliki rancangan kerja yang terstruktur dan efisien, meminimalkan pemborosan waktu dan sumber daya	19	11
4	Karyawan menunjukkan kepribadian positif dan proaktif dalam setiap tugas yang diberikan	23	7
5	Apakah karyawan selalu diberikan motivasi oleh atasan maupun rekan kerja	9	21
6	Apakah Pemimpin di Perusahaan memiliki sikap yang tegas dan berwibawa dalam mengarahkan karyawan untuk bekerja	22	8
7	Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Perusahaan bersifat demokratis, mendorong partisipasi aktif dari setiap karyawan	20	10
8	Perusahaan memiliki budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai – nilai disiplin dalam bekerja dan selalu diterapkan oleh karyawan	22	8
9	Apakah Karyawan merasa puas dengan sistem kerja di Perusahaan saat ini	19	11
10	Lingkungan kerja di Perusahaan mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan, dengan fasilitas yang memadai	12	18
11	Karyawan menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi	19	11
12	Apakah karyawan berkomitmen penuh dalam mencapai tujuan perusahaan	23	7
13	Apakah karyawan menjunjung tinggi disiplin kerja dengan selalu masuk kerja tepat waktu	24	6

Sumber : Hasil Pra-Riset, November 2025

Berdasarkan Hasil Pra-Riset yang di lakukan terhadap 30 karyawan, terlihat pada Tabel I.2 ditemukan 2 faktor yang mempengaruhi turunannya kinerja karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Sukarami kota Palembang yaitu motivasi kerja, terdapat 21 karyawan yang menyatakan bahwa karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Sukarami kota Palembang tidak selalu diberikan motivasi oleh atasan maupun rekan kerja. Selain itu lingkungan kerja, sebanyak 18 karyawan menyatakan lingkungan kerja di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Sukarami kota Palembang kurang mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan, dengan fasilitas yang memadai.

Dari hasil Pra-riset kinerja karyawan diketahui bahwa terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Sukarami kota Palembang yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, maka dari itu peneliti melakukan Pra-riset mendalam terkait 2 faktor tersebut sebagai berikut :

Tabel I. 3
Keadaan Lingkungan Kerja
Data Pra-Riset Lingkungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP
Sukarami Kota Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Ruang gerak ditempat kerja memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja	8	22
2	Hubungan antar karyawan dengan karyawan lain terjalin dengan baik	20	10
3	Penerangan di tempat karyawan bekerja mampu membuat karyawan bekerja dengan baik	9	21
4	Sarana dan prasarana ditempat kerja mendukung kinerja karyawan	11	19
5	Sirkulasi udara dilingkungan kerja cukup banyak yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja	21	9
6	Lingkungan kerja terasa aman yang menimbulkan ketenangan dan kenyamanan	20	10
7	Dekorasi tempat kerja dalam mengatur tata letak, tata warna mendukung kenyamanan karyawan	18	12
8	Suara bising dilingkungan kerja tidak mengganggu karyawan dalam bekerja	22	8

Sumber : Hasil Pra-Riset, November 2025

Seperti yang terlihat pada tabel 1.3 lingkungan kerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Sukarami kota Palembang masih belum memadai. Terdapat beberapa indikator yang melatar belakangi rendahnya lingkungan kerja yaitu pada poin pertama, sebanyak 22 karyawan menjawab tidak yang menunjukkan bahwa kurangnya ruang gerak ditempat kerja menyebabkan karyawan kurang leluasa dalam bekerja. Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Sukarami kota Palembang juga belum terdapat Gudang besar yang

menyimpan alat-alat kelistrikan sehingga banyak yg diletakkan di halaman kantor dan dapat mengganggu kenyamanan karyawan dan pelanggan. Kemudian pada poin ketiga, sebanyak 21 karyawan menjawab tidak, penerangan pada kantor masih kurang terang menyebabkan karyawan belum dapat bekerja dengan baik. Dan pada poin keempat, sebanyak 19 karyawan menjawab tidak, menandakan kurangnya sarana dan prasarana seperti peralatan yang perlu ditingkatkan dan kurangnya lahan parkir mengakibatkan halaman depan penuh dengan kendaraan karyawan dan pelanggan.

Tabel I. 4
Keadaan Motivasi Kerja
Data Pra-Riset Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP
Sukarami Kota Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kondisi kerja yang nyaman untuk dapat menjalankan kegiatan dengan baik	19	11
2	Prestasi kerja yang dicapai karyawan selalu di hargai oleh Perusahaan	13	17
3	Balas jasa yang berbentuk uang dan barang untuk karyawan	7	23
4	Pengakuan dari atasan yang diberikan karyawan yang telah mencapai keberhasilan dapat berfungsi mendorong motivasi bagi karyawan	8	22
5	Fasilitas kerja yang tersedia memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih efisienn	20	10
6	Karyawan mampu menyelesaikan tugas secara mandiri	21	9

Sumber : Hasil Pra-Riset, November 2025

Seperti yang terlihat pada tabel 1.3 motivasi karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Sukarami kota Palembang masih belum optimal. Terdapat beberapa indikator yang melatar belakangi rendahnya motivasi kerja karyawan yaitu pada poin kedua, sebanyak 17 karyawan menjawab tidak yang

menunjukkan bahwa karyawan merasa kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang prestasi kerjanya baik. Kemudian pada poin ketiga, sebanyak 23 karyawan menjawab tidak, mereka merasa uang lembur yang mereka terima belum sebanding dengan waktu yang mereka berikan. Dan pada poin keempat, sebanyak 22 karyawan menjawab tidak, menunjukkan belum adanya pengakuan dari atasan yang diberikan karyawan yang telah mencapai keberhasilan dapat berfungsi mendorong motivasi bagi karyawan. Hal ini menyebabkan kurang motivasi dan inisiatif dalam pekerjaan, yang mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Beberapa studi empiris yang telah diteliti oleh (Saleh *et al.*, 2021 ; Hafiz & Hirmansah, 2025 ; N. A. Hasibuan *et al.*, 2025) hasilnya bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian lain hasil studi empirisnya berbeda yaitu studi yang diteliti oleh (Adila, 2023 ; Prasetyo & Santoso, 2022) mengungkap bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maka berdasarkan fenomena diatas dan hasil penelitian yang belum konsisten tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Sukarami kota Palembang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Sukarami kota Palembang?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Sukarami kota Palembang?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Sukarami kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Sukarami kota Palembang.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Sukarami kota Palembang.
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Sukarami kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan menjadi sarana utama bagi penulis untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pandangan dan bahan evaluasi bagi pihak PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Sukarami Kota Palembang untuk memecahkan permasalahan yang ada, khususnya terkait lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan referensi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adila, I. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Pasaman Timur. *Eprints.Umsb*, 1–90.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Edwin, L. (1968). *Toward a Theory of Task Motivation and Incentives*. Organizational Behavior and Human Performance.
- Edwin, L., & Gary, P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Prentice-Hall.
- Hafiz, A., & Hirmansah, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN UP3 Aceh Tenggara. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(3), 28446–28453.
- Hasibuan, M. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, N. A., Syafrizal, & Yudha, T. K. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Perbaungan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume*, 5, 12602–12613.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Maruli, R. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya : Scopindo Media Pustaka.
- Prasetyo, I. D., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513–528. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>
- Saleh, M., Hartoko, G., & Aulia, G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Bekasi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 104–109.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Soetrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.

- Soetrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (ke-27)*. Bandung : Alfabeta.
- Tjahyana, A., & Yuliadi, E. T. (2023). Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT . Mega Central Finance Cabang Tangerang 1. *NIKAMABI : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(2), 1–8.