

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN
LISTRIK NEGARA (PLN) PERSERO ULP KENTEN**



Skripsi

Nama : M. Faris Balia

NIM : 212022182

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI BISNIS**

2026

Skripsi

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN
LISTRIK NEGARA (PLN) PERSERO ULP KENTEN**

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



Nama : M. Faris Balia

NIM : 212022182

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Faris Balia
Nim : 212022182
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN ULP Kenten

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan 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.



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT PLN ULP Kenten
Nama : M. Faris Balia
NIM : 212022182
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I,



Belliwati Kosim, S.E., M.M
NIDN: 0217036101

Pembimbing II,

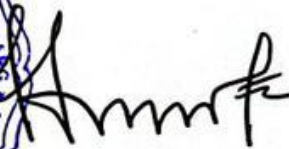


Efrina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO
NIDN: 0220048603

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PEMBAHASAN

MOTTO :

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

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Jangan kalah pada rasa takutmu hanya ada satu hal yang membuat mimpi tak mungkin diraih yaitu perasaan takut gagal”

(Hendra Zuriansyah)

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.
- Untuk kakek dan nenek yang selalu menjadi rumah bagi hati saya. Terima kasih atas cinta dan doa yang tak pernah berhenti.

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 Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN ULP Kenten” 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 Belliawati Kosim, S.E.,M.M dan Ibu Efrina Masdaini, S.E., M.Si.,CHRO. 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.
6. Pimpinan dan responden PT PLN ULP Kenten yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Teruntuk Ayahanda, 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, 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. Dengan penuh rasa syukur, saya persembahkan kepada kakek dan nenek tercinta atas segala doa, kasih sayang, dan dukungan yang tidak pernah berhenti mengalir. Semangat dan keteladanan yang mereka berikan menjadi sumber kekuatan bagi saya dalam menyelesaikan karya ini.
10. 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.
11. Teruntuk Sahabat - Sahabat seperjuangan yang selalu hadir dalam setiap proses dalam lelah, tawa, dan berbagai cerita perjuangan. Terima kasih 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.

12. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.
13. Terakhir, untuk diri saya sendiri, Muhamad Faris Balia. 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 Khairot

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Palembang, April 2026

M. Faris Balia

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PEMBAHASAN	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Masalah	14
D. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN DAN HIPOTESIS	16
A. Kajian Pustaka.....	16
B. Penelitian Sebelumnya	35
C. Kerangka Berfikir.....	38
D. Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Lokasi Penelitian	45
C. Operasional Variabel	45
D. Populasi dan Sampel	46
E. Data yang diperlukan.....	48
F. Metode Pengumpulan Data	49

G. Analisis Data dan Teknik Analisis	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Hasil Penelitian	59
B. Pembahasan Hasil Penelitian	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	91
A. Simpulan	91
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....	94
LAMPIRAN.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target dan Realisasi Penjualan Tenaga Listrik PT PLN ULP Kenten Pada Tahun 2020-2024	2
Tabel I.2 Hasil Pra Riset PT PLN ULP Kenten	6
Tabel I.3 Pra Riset Indikator Kinerja Karyawan	8
Tabel I.4 Pra Riset Indikator Lingkungan Kerja	10
Tabel I.5 Pra Riset Indikator Motivasi Kerja	12
Tabel III.1 Operasional Variabel	45
Tabel III.2 Kerangka Pemikiran	48
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	62
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel IV.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	65
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
Tabel IV.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	67
Tabel IV.9 Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	69
Tabel IV.10 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	72
Tabel IV.11 Uji Regresi Linier Berganda	74
Tabel IV.12 Hasil Uji F	76
Tabel IV.13 Hasil Uji t	77
Tabel IV.14 Hasil Koefisien Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.I Kerangka Berfikir.....	43
------------------------------------	----

ABSTRAK

M. Faris Balia /212022182/2026/ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero ULP Kenten

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero ULP Kenten. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian ini berjumlah 172 karyawan dan sampel yang terpilih sebanyak 63 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat kesalahan 10%. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN ULP Kenten, ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN ULP Kenten, dan ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN ULP Kenten. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 88,9%.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

M. Faris Balia / 212022182 / 2026 / The Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero ULP Kenten

This study aims to determine the effect of work environment and work motivation on employee performance at PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero ULP Kenten. The type of research used is associative research. The population of this study consisted of 172 employees, and the selected sample was 63 employees using a cluster sampling technique. The data used in this research were primary and secondary data. Data were collected through questionnaires. The analytical techniques applied were multiple linear regression analysis, F-test, t-test, and coefficient of determination (R^2) with a significance level of 10%. The results of the study indicate that work motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance at PT PLN ULP Kenten. Partially, the work environment has a significant effect on employee performance, and work motivation also has a significant effect on employee performance at PT PLN ULP Kenten. The coefficient of determination shows that the contribution of work environment and work motivation to employee performance is 88.9%.

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang terdapat di setiap perusahaan yang ada di dunia ini. SDM yang baik di dalam sebuah perusahaan tentunya akan membawa perusahaan akan menjadi semakin berkembang dan mampu bersaing mengikuti perubahan zaman yang ada. Oleh karena itu, kinerja tiap individu yang berada dalam perusahaan sangat mempengaruhi bagaimana kualitas suatu perusahaan itu sendiri, semakin baik kinerja individu dalam suatu perusahaan maka akan semakin baik pula kualitas perusahaan itu. Kinerja karyawan sendiri merupakan aspek yang sangat penting dalam keberlangsungan dan perkembangan suatu perusahaan. Kinerja tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan, tetapi juga menggambarkan sejauh mana kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik akan menghasilkan output yang berkualitas, bekerja lebih efisien, serta mampu memenuhi target pekerjaan secara tepat waktu

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir 2018:182). Kinerja karyawan yang baik dan kompleks sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik

pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2018:189). Berdasarkan pendapat teori tersebut bahwa Lingkungan dan Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Tabel I.1
Target dan Realisasi Penjualan Tenaga Listrik PT PLN ULP Kenten
Pada Tahun 2020-2024

Tahun	Target (Kwh)	Realisasi (Kwh)	Target yang Tercapai (%)	Target Tidak Tercapai (%)
2020	3.794,74	3.192,48	84,13	15,87
2021	3.704,99	3.022,51	81,58	18,42
2022	3.596,01	3.135,75	87,21	12,79
2023	3.811,08	3.478,24	91,27	8,73
2024	3.997,57	3.605,35	90,16	9,84

Sumber: PT PLN ULP Kenten, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa target dan realisasi penjualan tenaga listrik pada PT PLN ULP Kenten selama periode 2020-2024 menunjukkan kondisi yang belum sepenuhnya optimal. Pada tahun 2020 target penjualan ditetapkan sebesar 3.794,74 kwh, namun realisasi yang dicapai hanya 3.192,48 kwh atau sebesar 84,13%, sehingga terdapat ketidaktercapaian sebesar 15,87%. Pada tahun 2021 capaian kembali mengalami penurunan, di mana realisasi hanya sebesar 3.022,51 kwh dari

target 3.704,99 kwh, sehingga persentase realisasi menurun menjadi 81,58% dan ketidaktercapaian meningkat menjadi 18,42%.

Selanjutnya pada tahun 2022 kinerja mengalami perbaikan, di mana target sebesar 3.596,01 kwh dan realisasi mencapai 3.135,75 kwh atau 87,21%, sehingga target yang belum tercapai menurun menjadi 12,79%. Perbaikan kinerja kembali terlihat pada tahun 2023 dengan realisasi sebesar 3.478,24 kwh dari target 3.811,08 kwh, sehingga persentase capaian meningkat menjadi 91,27%, dan ketidaktercapaian menurun menjadi 8,73%. Namun pada tahun 2024 capaian kembali sedikit menurun, di mana realisasi sebesar 3.605,35 kwh hanya mencapai 90,16% dari target 3.997,57 kwh, sehingga target yang tidak tercapai menjadi 9,84%.

Kondisi fluktuatif ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan belum berjalan secara konsisten dari tahun ke tahun. Ketidakstabilan tersebut mengindikasikan adanya hambatan dalam proses kerja yang diduga berkaitan dengan faktor lingkungan kerja maupun motivasi kerja karyawan, sehingga perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana kedua aspek tersebut memengaruhi pencapaian kinerja pada PT PLN ULP Kenten.

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu Lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekeliling akibatnya mempengaruhi seseorang sehingga

mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas saat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Anam: 2018). Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk berkerja di tempat tersebut. Oleh karna itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yg memadai. Apabila kondisi lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain Lingkungan kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Motivasi adalah pergerakan dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai suatu tujuan. (Busro, 2018: 51). Pemberian motivasi memiliki peran penting dalam organisasi, karena karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung bekerja dengan lebih bersemangat serta mampu memberikan kontribusi positif terhadap tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Motivasi kerja yang tepat akan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pemberian motivasi kerja yang tepat dapat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya juga akan menjaga serta memenuhi kepentingan pribadi dari tiap-tiap karyawan.

PT PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik

yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Sebagai salah satu instrumen dalam pembangunan, keberadaan BUMN di Indonesia dirasakan sangat penting, tidak hanya oleh pemerintah tapi juga oleh masyarakat luas. Saat ini, PT PLN terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Layanan yang diberikan meliputi perubahan nama pelanggan, perubahan daya listrik, pemasangan sambungan baru, perubahan golongan tarif, pemutusan sementara hingga penyambungan kembali, serta layanan lainnya.

PT PLN ULP Kenten adalah kantor unit pelayanan pelanggan yang berada di Palembang. PT PLN (Persero) secara umum dan alamat kantor pelayanan publik di Palembang termasuk unit layanan di sekitar Kenten. Untuk detail lebih lanjut. Selain itu, berdasarkan kondisi nyata di PT PLN ULP Kenten, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan yang dapat dilihat pada hasil pra riset di bawah ini:

Tabel I.2
Hasil Pra-Riset PT. PLN ULP Kenten

No	PERNYATAAN	Ya	Tidak
KEMAMPUAN DAN KEAHLIAN			
1	Karyawan menguasai kemampuan teknis yang memadai untuk operasional kelistrikan di PLN.	26	4
2	Karyawan secara rutin mendapatkan kesempatan untuk memperbarui keahlian melalui pelatihan yang disediakan PLN	22	8
PENGETAHUAN			
1	Karyawan mengetahui dan memahami visi, misi, dan sasaran strategis PT PLN (Persero).	23	7
2	Karyawan memahami bagaimana pekerjaannya secara langsung berkontribusi pada pencapaian target perusahaan.	24	6
RANCANGAN KERJA			
1	Tugas-tugas pekerjaan karyawan memiliki variasi yang cukup, sehingga tidak merasa monoton.	20	10
2	Karyawan menerima umpan balik yang jelas dan konstruktif dari atasan mengenai hasil kerjanya.	22	8
KEPRIBADIAN			
1	Karyawan selalu bersikap bertanggung jawab penuh atas semua tugas dan pekerjaan yang diberikan	24	6
2	Karyawan proaktif dan sering mengambil inisiatif untuk mencari perbaikan atau solusi.	19	11
MOTIVASI KERJA			
1	Karyawan mendapatkan penghargaan atau insentif yang sesuai atas pencapaian atau prestasi kerja.	12	18
2	Karyawan merasa aman dan terjamin secara finansial dengan bekerja di PT PLN	11	19
KEPEMIMPINAN			
1	Pimpinan karyawan memberikan arahan dan tujuan kerja yang jelas dan terukur.	27	3
2	Pimpinan karyawan bersikap adil dalam memberikan penilaian dan alokasi sumber daya.	23	7
GAYA KEPEMIMPINAN			
1	Pimpinan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang terkait langsung dengan pekerjaan mereka.	21	9
2	Pimpinan memberikan kepercayaan penuh dan mendelegasikan tugas berdasarkan kompetensi Karyawan.	24	6
BUDAYA ORGANISASI			
1	Budaya kerja di PLN benar-benar menekankan pada integritas dan profesionalisme (sesuai nilai akhlak).	22	8
2	Nilai-nilai perusahaan dipahami dan dipraktikkan secara konsisten oleh seluruh Karyawan.	26	4
KEPUASAN KERJA			
1	Karyawan merasa senang dan bahagia dengan jenis pekerjaan yang dilakukan saat ini.	21	9
2	Kesempatan pelatihan dan pengembangan yang diberikan memuaskan kebutuhan karir Karyawan.	24	6
LINGKUNGAN KERJA			
1	Hubungan kerja dan komunikasi antar Karyawan berjalan dengan harmonis.	10	20
2	Lingkungan kerja di PLN bebas dari diskriminasi, konflik yang merusak, dan tekanan yang tidak sehat.	11	19
LOYALITAS			
1	Karyawan berencana untuk tetap bekerja di PLN dalam jangka waktu yang lama.	27	3
2	Karyawan bersedia melakukan upaya ekstra di luar tanggung jawab normal demi kepentingan perusahaan.	24	6
KOMITMEN			
1	Karyawan selalu mematuhi semua kebijakan dan peraturan perusahaan yang berlaku di PLN.	23	7
2	Karyawan secara aktif mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja harian.	24	6
DISIPLIN KERJA			
1	Karyawan selalu datang dan memulai pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang ditetapkan.	23	7
2	Karyawan siap menerima sanksi yang tegas jika melanggar peraturan kedisiplinan.	19	11

Sumber: Kuesioner Pra-riset Karyawan PT Perusahaan Listrik Negera (PLN) ULP Kenten, 2025

Berdasarkan hasil pra riset pada PT PLN (Persero) ULP Kenten, ditemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan masih menghadapi berbagai kendala yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Dari sisi lingkungan kerja, hubungan kerja dan komunikasi antar karyawan belum berjalan harmonis, serta masih terdapat tekanan dan potensi konflik yang mengganggu kenyamanan bekerja. Berdasarkan hasil pra riset di PT PLN (Persero) ULP Kenten, kondisi lingkungan kerja menunjukkan bahwa suasana kerja belum sepenuhnya kondusif. Sebagian besar karyawan menilai hubungan kerja dan komunikasi internal belum berjalan harmonis, serta masih terdapat tekanan dan potensi konflik yang mengganggu kenyamanan bekerja. Lingkungan kerja sosial yang kurang mendukung ini berpotensi memicu stres kerja, menghambat kerja sama tim, dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Fenomena ini menegaskan pentingnya mengkaji lebih jauh bagaimana lingkungan kerja di unit tersebut dapat berdampak terhadap pencapaian kinerja pegawai.

Selain itu, meskipun tidak terdapat diskriminasi yang bersifat terbuka, beberapa karyawan masih merasakan adanya perbedaan persepsi dan tekanan kerja tertentu yang dapat memengaruhi kenyamanan mereka dalam bekerja. Tekanan tersebut muncul terutama pada periode operasional yang padat, sehingga sebagian karyawan merasa kurang mendapatkan ruang yang cukup untuk mengelola stres kerja. Konflik yang terjadi umumnya tidak bersifat merusak, namun tetap perlu diperhatikan agar tidak berkembang menjadi hambatan dalam hubungan kerja.

Sementara itu, dari sisi motivasi kerja, banyak karyawan merasa belum memperoleh penghargaan, insentif, serta jaminan finansial yang memadai sehingga menurunkan semangat dan inisiatif dalam bekerja. Temuan pra riset juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja karyawan masih berada pada tingkat yang rendah. Banyak karyawan merasa belum memperoleh penghargaan, insentif, serta jaminan finansial yang memadai dari perusahaan. Kondisi ini memperlihatkan perlunya penelitian mendalam terkait bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja dan bagaimana perusahaan dapat meningkatkan dorongan kerja karyawan

Tabel I.3
Pra-Riset Indikator Kinerja Karyawan

No	Pernyataan tentang Kinerja Karyawan	Indikator	Ya	Tidak
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh PT PLN.	Kualitas	11	19
2	Karyawan dapat menyelesaikan volume pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditentukan.	Kuantitas	13	17
3	Karyawan melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.	Waktu	10	20
4	Karyawan menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.	Kerja Sama Antar Karyawan	27	3
5	Karyawan berupaya menggunakan sumber daya secara efisien dalam pelaksanaan pekerjaan guna mendukung pengendalian biaya operasional.	Penekanan Biaya	24	6
6	Pengawasan dari atasan membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.	Pengawasan	21	9

Sumber: Kuesioner Pra-riset Karyawan PT Perusahaan Listrik Negera (PLN) ULP Kenten, 2025

Berdasarkan hasil pra riset mengenai kinerja karyawan PT PLN, fenomena kinerja karyawan dapat dilihat melalui indikator kualitas, kuantitas, dan waktu. Pada indikator kualitas kerja, diperoleh hasil bahwa sebanyak 11 responden menyatakan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan, sementara 19 responden menyatakan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja karyawan belum sepenuhnya memenuhi standar yang diharapkan, sehingga masih diperlukan upaya peningkatan dalam menjaga mutu pelaksanaan pekerjaan.

Selanjutnya, pada indikator kuantitas kerja, sebanyak 13 responden menyatakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan volume pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan, sedangkan 17 responden menyatakan tidak. Temuan ini mengindikasikan bahwa pencapaian target kerja karyawan masih belum optimal dan terdapat kendala dalam memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut dapat berdampak pada efektivitas dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Pada indikator ketepatan waktu, hasil kuesioner menunjukkan bahwa hanya 10 responden yang menyatakan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan, sementara 20 responden menyatakan tidak. Data ini menggambarkan bahwa ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan masih menjadi permasalahan yang cukup signifikan. Keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi serta memengaruhi kinerja

karyawan secara umum. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus dari manajemen untuk meningkatkan pengelolaan waktu kerja agar kinerja karyawan dapat lebih optimal.

Tabel I.4
Pra-Riset Indikator Lingkungan Kerja

No	Pernyataan Lingkungan Kerja	Indikator	Ya	Tidak
1	Ruang kerja yang tersedia memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan dengan nyaman.	Ruang Gerak Ditempat Kerja	26	4
2	Hubungan kerja antara karyawan dengan atasan maupun sesama rekan kerja terjalin dengan baik dalam mendukung pelaksanaan tugas.	Hubungan Karyawan	12	18
3	Penerangan atau cahaya di tempat kerja sudah memadai untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.	Penerangan atau Cahaya Ditempat Kerja	22	8
4	Sarana dan prasarana kerja yang tersedia mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.	Sarana dan Prasarana	10	20
5	Sirkulasi udara di tempat kerja cukup baik sehingga memberikan kenyamanan selama bekerja.	Sirkulasi Udara	25	5
6	Lingkungan kerja memberikan rasa aman bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.	Keamanan	11	19
7	Penataan dan dekorasi ruang kerja menciptakan suasana yang mendukung kenyamanan dan semangat kerja karyawan.	Dekorasi Ditempat kerja	23	7
8	Tingkat suara atau kebisingan di lingkungan kerja masih dalam batas yang dapat diterima sehingga tidak mengganggu konsentrasi kerja.	Suara/ Kebisingan	27	3

Sumber: Kuesioner Pra-riset Karyawan PT Perusahaan Listrik Negera (PLN) ULP Kenten, 2025

Berdasarkan hasil pra riset mengenai lingkungan kerja, fenomena lingkungan kerja di PT PLN dapat ditinjau melalui indikator hubungan

karyawan, keamanan, serta sarana dan prasarana kerja. Pada indikator hubungan karyawan, diperoleh hasil bahwa sebanyak 12 responden menyatakan hubungan kerja antara karyawan dengan atasan maupun sesama rekan kerja terjalin dengan baik, sementara 18 responden menyatakan tidak. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan kerja di lingkungan perusahaan belum sepenuhnya berjalan secara harmonis, sehingga masih terdapat kendala dalam interaksi dan kerja sama antarindividu yang dapat memengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas.

Selanjutnya, pada indikator keamanan, hasil kuesioner menunjukkan bahwa hanya 11 responden yang merasa lingkungan kerja telah memberikan rasa aman dalam menjalankan aktivitas pekerjaan, sedangkan 19 responden menyatakan tidak. Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek keamanan kerja masih perlu mendapatkan perhatian lebih, karena rasa aman merupakan faktor penting yang mendukung kenyamanan dan konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Pada indikator sarana dan prasarana kerja, sebanyak 10 responden menyatakan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia telah mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, sementara 20 responden menyatakan tidak. Hal ini menggambarkan bahwa ketersediaan maupun kondisi sarana dan prasarana kerja belum sepenuhnya optimal. Keterbatasan tersebut berpotensi menghambat proses kerja dan berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas hubungan kerja, keamanan, serta pemenuhan sarana dan prasarana

menjadi hal yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Tabel I.5
Pra-Riset Indikator Motivasi Kerja

No	Pernyataan tentang Motivasi Kerja	Indikator	Ya	Tidak
1	Tunjangan dan balas jasa yang diterima karyawan sudah sesuai dengan tanggung jawab dan beban pekerjaan yang dijalankan.	Tunjangan/Balas Jasa	14	16
2	Kondisi kerja di lingkungan PT PLN mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dengan nyaman dan aman.	Kondisi Kerja	22	8
3	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.	Fasilitas Kerja	25	5
4	Karyawan merasa terdorong untuk mencapai prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	Prestasi Kerja	12	18
5	Pekerjaan yang dijalani memberikan tantangan dan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan kerja.	Pekerjaan itu Sendiri	24	6
6	Perusahaan memberikan pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja karyawan yang telah dicapai.	Pengakuan dan Penghargaan	11	19

Sumber: Kuesioner Pra-riset Karyawan PT Perusahaan Listrik Negera (PLN) ULP Kenten, 2025

Berdasarkan hasil pra riset mengenai motivasi kerja karyawan PT PLN, fenomena motivasi kerja dapat ditinjau melalui indikator prestasi kerja, pengakuan dan penghargaan, serta tunjangan atau balas jasa. Pada indikator prestasi kerja, diperoleh hasil bahwa sebanyak 12 responden menyatakan karyawan merasa terdorong untuk mencapai prestasi kerja yang baik, sedangkan 18 responden menyatakan tidak. Hal ini

menunjukkan bahwa dorongan internal karyawan untuk berprestasi masih belum optimal dan memerlukan perhatian lebih dari pihak manajemen.

Selanjutnya, pada indikator pengakuan dan penghargaan, hasil kuesioner menunjukkan bahwa hanya 11 responden yang menyatakan perusahaan telah memberikan pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja karyawan, sementara 19 responden menyatakan tidak. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem pengakuan dan penghargaan yang diterapkan belum sepenuhnya dirasakan oleh karyawan, sehingga berpotensi memengaruhi tingkat motivasi kerja secara keseluruhan.

Pada indikator tunjangan atau balas jasa, sebanyak 14 responden menyatakan bahwa tunjangan dan balas jasa yang diterima telah sesuai dengan tanggung jawab dan beban pekerjaan, sedangkan 16 responden menyatakan tidak. Kondisi ini menunjukkan adanya persepsi yang belum seimbang di kalangan karyawan terkait kesesuaian antara balas jasa yang diterima dengan kontribusi yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan dorongan berprestasi, pemberian pengakuan dan penghargaan yang lebih optimal, serta penyesuaian sistem tunjangan dan balas jasa menjadi hal penting dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kedua fenomena ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana lingkungan kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam memperbaiki kondisi kerja dan meningkatkan kualitas sumber daya

manusia. Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena-fenomena yang terjadi, peneliti tertarik mengangkat masalah penelitian yang ada di PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) ULP Kenten dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero ULP Kenten”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Kenten?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Kenten?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Kenten?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Kenten
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Kenten
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Kenten

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti yang dapat digunakan sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori yang telah diterima. Selain itu dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan peneliti yang dapat digunakan sebagai bekal dalam memasuki dunia kerja.

2. Bagi Universitas

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta wawasan dan menjadi acuan bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang yang ingin meneliti pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia di era digital 4.0*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Anam, M. H. (2018). *Pengantar manajemen strategik*. Blitar: Jayapangus Press.
- Arianto, T., & Kurniawan, D. (2020). *Pengantar manajemen dan aplikasinya*. Bandung: Widina Media Utama.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Busro, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Daft, R. L. (2020). *Management theory and practice*. Bandung: Widina Media Utama.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 6(1), 55–70.
- Kasmir. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawan, N. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kinerja*, 5(2), 88–104.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lumbantobing, D. S., & Dwiarti, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Karawang Jawa Barat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 101–118.

- Mangkunegara, A. A. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta: Penerbit MNO.
- Mariana, R. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik*, 4(1), 120–136.
- Mashudi, M., et al. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saydam, G. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti, & Hajah, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G. R. (2019). *Principles of management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uswah, M. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Makassar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 8(2), 132–148.