

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. JAPFA COMFEED INDONESIA TBK – UNIT GELUMBANG**



SKRIPSI

**Nama : Agustianto
NIM : 212022294**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2026**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. JAPFA COMFEED INDONESIA TBK – UNIT GELUMBANG**

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



**Nama : Agustianto
NIM : 212022294**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agustianto
NIM : 212022294
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Metodologi Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang

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 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, April 2026



Agustianto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang


Nama : Agustianto
NIM : 212022294
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I,


Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si.
NIDN. 0221036902

Pembimbing II


Randy Hidayat, S.E., M.Si.
NIDN. 0230019401

Mengetahui,

Dekan

u.b.Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO.
NIDN: 0229657501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Al-Insyirah:6)

“Sebaik – baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain”

(HR. Ahmad, Thabrani, Daruqutni)

Persembahan:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- ❖ Kedua orang tua saya, Ayah Ciknang dan Ibu Yunani yang telah mensupport dari awal hingga akhir
- ❖ Saudaraku Miki, Rio Purnomo dan Almuhajir yang sudah memberikan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan.

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. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku Ayah Ciknang dan Ibu Yunani telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.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. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. dan Bapak Randy Hidayat, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

6. Pimpinan dan responden PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

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

Agustianto

DAFTAR ISI

| | |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Halaman Sampul Luar | i |
| Halaman Judul | ii |
| Halaman Pernyataan Plagiat | iii |
| Halaman Pengesahan Skripsi..... | iv |
| Halaman Motto dan Persembahan..... | v |
| Kata Pengantar..... | vi |
| Daftar Isi | viii |
| Daftar Tabel..... | x |
| Daftar Gambar | xi |
| Daftar Grafik..... | xi |
| Daftar Lampiran | xii |
| Abstrak..... | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 8 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 8 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 8 |
| BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS | |
| A. Kajian Kepustakaan | 10 |
| B. Penelitian Sebelumnya | 21 |
| C. Kerangka Pemikiran | 24 |
| D. Hipotesis | 27 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis Penelitian | 28 |
| B. Lokasi Penelitian | 29 |
| C. Operasionalisasi Variabel..... | 29 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 30 |
| E. Data Yang Diperlukan | 31 |
| F. Metode Pengumpulan Data | 32 |

| | |
|-----------------------------------------------|-----------|
| G. Analisis Data Dan Teknis Analisis | 33 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Hasil Penelitian..... | 41 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 67 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan..... | 77 |
| B. Saran | 77 |
| Daftar Pustaka..... | 79 |
| Lampiran | 81 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel I.1 Laporan Penilaian Kinerja Karyawan..... | 3 |
| Tabel I.2 Hasil Pra-Riset Faktor – Faktor Kinerja Karyawan..... | 5 |
| Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian..... | 29 |
| Tabel III.2 Distribusi Sampel..... | 31 |
| Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas | 44 |
| Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas..... | 45 |
| Tabel IV.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan | 52 |
| Tabel IV.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja..... | 56 |
| Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja | 60 |
| Tabel IV.6 Hasil Regresi Linier Berganda..... | 63 |
| Tabel IV.7 Hasil Uji F (Bersama - sama) | 65 |
| Tabel IV.8 Hasil Uji t (Parsial) | 66 |
| Tabel IV.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R) | 67 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar II.2 Kerangka Pemikiran | 27 |
|--------------------------------------|----|

DAFTAR GRAFIK

| | |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| Grafik IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 46 |
| Grafik IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 47 |
| Grafik IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 48 |
| Grafik IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 49 |
| Grafik IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan | 50 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Jadwal Penelitian
- Lampiran 3. Sistematika Penulisan
- Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7. Tabel Distribusi r
- Lampiran 8. Tabel Distribusi F
- Lampiran 9. Tabel Distribusi t
- Lampiran 10. Sertifikat AIK
- Lampiran 11. Sertifikat Pelatihan SPSS
- Lampiran 12. Sertifikat SKPI
- Lampiran 13. Hasil Cek Turnitin
- Lampiran 14. Lembar Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 15. Surat Penelitian
- Lampiran 16. Biodata Penulis

ABSTRAK

Agustianto/212022294/2026/Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang. Populasi Adalah seluruh karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang sebanyak 106 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 52 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random sampling*. Teknik analisis yang digunakan Adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian yaitu secara bersama – sama ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang. Hasil hipotesis secara parsial, ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang, ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang. Besarnya nilai *Adjusted R Square* menunjukkan kontribusi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja pada perubahan Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang adalah sebesar 56,7%.

Kata Kunci Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Agustianto/212022294/2026/The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Gelumbang Unit.

This study aims to determine the influence of work motivation and work environment on employee performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Gelumbang Unit. The population consisted of all 106 employees at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Gelumbang Unit, and a sample of 52 respondents was selected using simple random sampling. The analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results showed that work motivation and work environment simultaneously significantly influence employee performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Gelumbang Unit. The partial hypothesis confirms the significant influence of work motivation on employee performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Gelumbang Unit, and the significant influence of work environment on employee performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Gelumbang Unit. The Adjusted R Square value indicates that Work Motivation and Work Environment contributed 56.7% to changes in Employee Performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Gelumbang Unit.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2020:34) sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu

organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Pengertian ini tidak akan menekankan kinerja individu tetapi juga kelompok. (Busro 2020:88).

Menurut Sedarmayanti (2020:165) Kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk merupakan salah satu perusahaan agribisnis terkemuka di Indonesia yang bergerak dibidang pakan ternak, peternakan ayam pedaging dan petelur, pembibitan, pengolahan hasil ternak, serta produksi bahan makanan berbasis protein hewani. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1971 dan terus berkembang menjadi salah satu produsen pakan ternak terbesar di Asia Tenggara dengan jaringan operasional yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia. Salah satu unit produksinya berada di Gelumbang, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan yang dikenal sebagai PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Gelumbang. Unit ini berfokus pada Produksi pakan ternak dan pengolahan rantai pasok (*Supply Chain*) untuk mendukung kebutuhan industry peternakan di wilayah Sumatera Selatan, termasuk Palembang, Prabumulih, Lahat dan sekitarnya.

Dalam industry agribisnis yang sangat kompetitif, kinerja karyawan menjadi aspek penting yang berpengaruh langsung terhadap kemajuan perusahaan. berikut ini hasil penilaian kinerja karyawan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Laporan Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang Tahun 2020 - 2024

| Tahun | Jumlah Karyawan | Aspek Penilaian Utama | Rata – Rata Nilai (Skala 1 – 5) | Kategori | Keterangan Umum / Evaluasi HRD |
|-------|-----------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2020 | 103 | Kualitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian | 3,4 | Cukup | Pandemi COVID-19 berdampak pada penurunan produktivitas dan kehadiran. Karyawan mengalami stress kerja dan ketidakpastian jam kerja |
| 2021 | 103 | Kualitas, Ketepatan, Waktu, Efektivitas dan Kemandirian | 3,6 | Baik | Peningkatan terjadi berkat pelatihan internal dan insentif lembur. Namun kepuasan terhadap fasilitas masih rendah |
| 2022 | 107 | Kualitas, Ketepatan, Waktu, Efektivitas dan Kemandirian | 3,9 | Baik | Produktivitas meningkat karena adanya evaluasi rutin dan system KPI. Masih terdapat keluhan terkait penghargaan |
| 2023 | 111 | Kualitas, Ketepatan, Waktu, Efektivitas dan Kemandirian | 4,1 | Sangat Baik | Peningkatan signifikan berkat program penghargaan karyawan teladan. Kepuasan kerja meningkat, tetapi beban kerja masih tinggi di devisi produksi |
| 2024 | 119 | Kualitas, Ketepatan, Waktu, Efektivitas dan Kemandirian | 3,7 | Baik | Terjadi penurunan kinerja akibat lingkungan kerja yang belum diperbaiki sepenuhnya serta motivasi kerja yang menurun akibat kurangnya rotasi pekerjaan yang membuat pekerjaan terasa monoton |

Sumber : PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang, tahun 2025

Dilihat dari Tabel I.1, menunjukkan penilaian kinerja karyawan yang masih belum optimal. Selama periode 2020 – 2024, kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang menunjukkan tren peningkatan dari tahun 2020 hingga 2023, namun mengalami penurunan di tahun 2024. Pada periode awal 2020 – 2021, kinerja masih berada pada tingkat cukup baik, karena dampak pandemi yang membatasi kegiatan operasional menurunkan semangat kerja. Setelah situasi membaik, perusahaan mulai menerapkan pelatihan kompetensi, system KPI serta program penghargaan hingga kinerja meningkat secara konsisten hingga mencapai kategori sangat baik (4,1) pada tahun 2023. Namun pada tahun 2024 terjadi penurunan skor rata – rata menjadi 3,7. Berdasarkan evaluasi HRD, Adapun aspek penilaian meliputi Kualitas kerja dimana kurang ketelitian dalam proses pencampuran bahan baku pakan, sehingga beberapa produk yang tidak memenuhi standar mutu internal. Ketepatan Waktu dimana adanya keterlambatan dalam proses produksi dan pengiriman bahan baku, terutama akibat kurangnya koordinasi antar bagian Gudang dan produksi. Efektivitas kerja yang dilakukan beberapa karyawan maupun antar bagian kerja masih kurang koordinasi dan cenderung bekerja secara individu. Selain itu dari segi kemandirian masih ada karyawan yang tidak mampu bekerja secara mandiri dan hanya menunggu intruksi dari atasan.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2019:189) adalah kemampuan/keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja.

Diantaranya yang termasuk dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja.

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

Tabel I.2
Data Pra-Riset Faktor – Faktor Kerja Karyawan

| No | Pernyataan | Ya | Tidak |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|
| 1 | Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang memiliki kemampuan teknis yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan efisiensi produksi | 20 | 10 |
| 2 | Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang memiliki pengetahuan yang relevan sesuai bidang pekerjaan | 23 | 7 |
| 3 | PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang memiliki rancangan kerja yang terstruktur dan efisien, meminimalkan pemborosan waktu dan sumber daya | 22 | 8 |
| 4 | Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang menunjukkan kepribadian positif dan proaktif dalam setiap tugas yang diberikan | 25 | 5 |
| 5 | Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang selalu diberikan motivasi oleh atasan maupun rekan kerja | 7 | 23 |
| 6 | Pimpinan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang memiliki sikap yang tegas dan berwibawa dalam mengarahkan karyawan untuk bekerja | 26 | 4 |
| 7 | Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang bersifat demokratis, mendorong partisipasi aktif dari setiap karyawan | 21 | 9 |
| 8 | PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang memiliki budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai – nilai disiplin dalam bekerja dan selalu diterapkan oleh karyawan | 24 | 6 |
| 9 | Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang merasa puas dengan system kerja saat ini | 25 | 5 |
| 10 | Lingkungan kerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan, dengan fasilitas yang memadai | 8 | 22 |
| 11 | Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi | 26 | 4 |
| 12 | Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang berkomitmen penuh dalam mencapai tujuan perusahaan | 25 | 5 |
| 13 | Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang menjunjung tinggi disiplin kerja dengan selalu masuk kerja tepat waktu | 27 | 3 |

Sumber : Pra-Riset, tahun 2025

Berdasarkan Tabel I.2 yang dilakukan terhadap 30 responden ditemukan 2 faktor – faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang yaitu motivasi kerja, sebanyak 23 karyawan menyatakan karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang tidak selalu diberikan motivasi oleh atasan maupun rekan kerja. Selain itu lingkungan kerja, sebanyak 22 karyawan menyatakan lingkungan kerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang tidak mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan, dengan fasilitas yang memadai.

Motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal, (Hartatik, 2018:160). Hal yang dimaksud ini adalah gejala proses mental, seperti proses mental (akal) atau afeksi (perasaan). Spesifiknya, motivasi termasuk ke dalam proses mental atau gejala jiwa yang berarti kehendak atau kemauan seseorang. Dengan demikian motivasi juga dapat dikatakan sebagai proses mental seseorang yang memiliki kehendak atau kemauan untuk melakukan suatu hal. Motivasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang ditempati. Lingkungan kerja juga hal yang penting ketika bekerja. Lingkungan kerja menurut Afandi (2019:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang.**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang?

C. Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Penulis dapat menambah wawasan dan penerapakan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada di dalam perusahaan

3. Manfaat bagi almamater

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai sumber informasi dan bahan masukan bagi yang ingin melakukan penelitian yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Busro, M. (2020). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Group.
- Hartatik, & Indah, P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasan, M. I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kurniati, K. J., & Heryanda, K. K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderasi (Studi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pupuan). *Jurnal Manajemen*, 155 - 163 Vol 9 (2).
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Masmarulan, R., & Muliati. (2024). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makasar. *Economics and Digital business Review*, 653 - 660 Vol 5 (2).
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Robbin, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Setiawati, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa comfeed Indonesia Cabang Bandung. *Jurnal Astina Mandiri*, 172 - 178 Vol 1 (3).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Tondok, F. K., Alam, S., & Baumassepe, A. N. (2023). Efek Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Japfa Comfeed Makasar. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 229 - 240 Vol 12 (2).

- Wibaselppa, A., Thaib, M., Bandarsyah, Putri, R. Z., & Martha, A. G. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 59 - 71 Vol 11 (1).
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Winardi. (2018). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.