

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT CAHAYA MURNI SRIWINDO**



**SKRIPSI**

**Nama : M Irfan Fadhilah  
NIM : 212022272**

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

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT CAHAYA MURNI SRIWINDO**

**Untuk Menyusun Skripsi pada Program Strata Satu  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : M Irfan Fadhilah  
NIM : 212022272**

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

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M Irfan Fadhilah  
NIM : 212022272  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Metodologi Penelitian : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan  
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
PT Cahaya Murni Sriwindo

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, Agustus 2026



**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja  
terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Murni Sriwindo  
Nama : M Irfan Fadhilah  
NIM : 212022272  
Fakultas : Ekonomi  
Prodi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

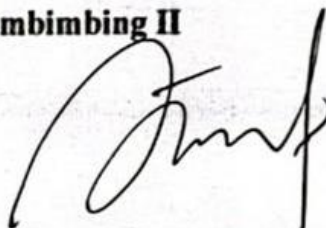
Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, September 2026

Pembimbing I,



**Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si.**  
NIDN. 0286128102

Pembimbing II



**Arraditya Permana, S.E., M.M.**  
NIDN. 0225108802

Mengetahui,

Dekan

u.b.Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si.**  
NIDN. 1005068902

## **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, yang telah mensupport dari awal hingga akhir
- ❖ Saudaraku 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, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Murni Sriwindo”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku 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. Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Ibu Dr. Dina Rossi Utami, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si. dan Bapak Arraditya Permana, S.E., M.M. 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 Cahaya Murni Sriwindo 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, Agustus 2026

M Irfan Fadhillah

## 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 Lampiran .....                                                   | xii  |
| Abstrak.....                                                            | xiii |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                                |      |
| A. Latar Belakang Masalah .....                                         | 1    |
| B. Rumusan Masalah .....                                                | 10   |
| C. Tujuan Penelitian.....                                               | 10   |
| D. Manfaat Penelitian.....                                              | 11   |
| <b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN,<br/>DAN HIPOTESIS</b> |      |
| A. Kajian Kepustakaan .....                                             | 12   |
| B. Penelitian Sebelumnya .....                                          | 26   |
| C. Kerangka Pemikiran .....                                             | 28   |
| D. Hipotesis .....                                                      | 33   |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>                                        |      |
| 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 Teknis Analisis.....                               | 39   |

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| A. Hasil Penelitian.....            | 46 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 70 |

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

|                    |    |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 82 |
| B. Saran .....     | 83 |

|                            |           |
|----------------------------|-----------|
| <b>Daftar Pustaka.....</b> | <b>85</b> |
|----------------------------|-----------|

|                       |           |
|-----------------------|-----------|
| <b>Lampiran .....</b> | <b>87</b> |
|-----------------------|-----------|

## DAFTAR TABEL

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel I.1 Rekap Penjualan .....                                    | 4  |
| Tabel I.2 Hasil Prariset Faktor yang Mempegaruhi Kinerja .....     | 5  |
| Tabel I.3 Hasil Prariset Variabel Kinerja .....                    | 6  |
| Tabel I.4 Hasil Prariset Variabel Motivasi.....                    | 7  |
| Tabel I.5 Hasil Prariset Variabel Lingkungan Kerja.....            | 8  |
| Tabel I.6 Hasil Prariset Variabel Kepuasan Kerja .....             | 9  |
| Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....     | 35 |
| Tabel III.2 Distribusi Sampel.....                                 | 37 |
| Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....                               | 48 |
| Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....                             | 49 |
| Tabel IV.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan ..... | 54 |
| Tabel IV.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi .....         | 57 |
| Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja ..... | 60 |
| Tabel IV.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja .....   | 63 |
| Tabel IV.7 Hasil Regresi Linier Berganda.....                      | 66 |
| Tabel IV.8 Hasil Uji F (Bersama - sama) .....                      | 68 |
| Tabel IV.9 Hasil Uji t (Parsial) .....                             | 69 |
| Tabel IV.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R) .....              | 70 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....                                  | 32 |
| Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....   | 51 |
| Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....      | 51 |
| Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan..... | 52 |
| Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....      | 53 |

## **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

**M Irfan Fadhilah/212022272/2026/ Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Murni Sriwindo.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Murni Sriwindo. Populasi Adalah seluruh karyawan PT Cahaya Murni Sriwindo sebanyak 108 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 52 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive sampling*. Teknik analisis yang digunakan Adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian yaitu secara bersama – sama ada pengaruh signifikan Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Murni Sriwindo. Hasil hipotesis secara parsial, ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Murni Sriwindo, ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Murni Sriwindo. ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Murni Sriwindo. Besarnya nilai *Adjusted R Square* menunjukkan kontribusi Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja pada perubahan Kinerja Karyawan adalah sebesar 61,2%.

**Kata Kunci Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

***M Irfan Fadhilah/212022272/2026/ The Influence of Motivation, Work Environment, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Cahaya Murni Sriwindo.***

*This study aims to determine the influence of motivation, work environment, and job satisfaction on employee performance at PT Cahaya Murni Sriwindo. The population consists of all 108 employees of PT Cahaya Murni Sriwindo, and the sample comprises 52 respondents selected using purposive sampling. The analysis technique employed is Multiple Linear Regression Analysis. The research results indicate that motivation, work environment, and job satisfaction collectively have a significant influence on employee performance at PT Cahaya Murni Sriwindo. Partial hypothesis testing reveals significant influences of motivation, work environment, and job satisfaction on employee performance at PT Cahaya Murni Sriwindo. The Adjusted R-Square value indicates that the contribution of motivation, work environment, and job satisfaction to variations in employee performance is 61.2%.*

***Keywords: Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, and Employee Performance.***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) dalam kegiatan organisasi berperan sebagai penggerak utama, dan penentu bagi keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak instansi yang terkait demi tercapainya suatu tujuan, selain faktor sumber daya manusia tersebut banyak pula faktor-faktor lainnya yang harus diperhatikan, karena memang antara faktor yang satu dengan yang lainnya memiliki saling keterkaitan sehingga memiliki satu kesatuan. SDM sebagai penggerak sangat dirasakan kehadirannya oleh organisasi. Untuk mengelola SDM, maka manajemen perlu di kelola, Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, melalui kinerja (Hasibuan, 2020:10).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. suatu periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Kasmir, 2024:182).

Kinerja yang baik tidak lahir begitu saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah kepuasan kerja dari seorang karyawan, Motivasi (Kasmir, 2024:189). Motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal, (Hartatik, 2024:160). Motivasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi Kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang (baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang), sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan mencapai tujuan bersama. Jika motivasi karyawan tinggi, seseorang lebih cenderung merasa puas karena mereka merasa memiliki tujuan dan makna dalam apa yang dilakukan sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja, untuk mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung pada karyawan. Agar karyawan bekerja dengan baik maka perusahaan memberikan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Menurut Sedarmayanti (2024:21) Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib

untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa meningkatkan kinerja. Lingkungan yang positif seperti suasana kerja yang nyaman, dukungan sosial, atau fasilitas yang memadai akan membantu seseorang merasa dihargai dan meningkatkan kepuasan bagi karyawan tersebut yang akan berdampak pada kinerjanya.

Kepuasan kerja merupakan suasana batin yang menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila pekerjaan dilaksanakan dengan perasaan senang dan gembira maka akan mencapai hasil yang baik, yang pada akhirnya pelaksanaan tugas dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan Hasibuan (2020:202) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Kepuasan karyawan akan membuat para karyawan mencintai pekerjaannya. Jika mencintai pekerjaannya, maka akan memiliki semangat kerja yang tinggi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

PT Cahaya Murni Sriwindo merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi furniture. Perusahaan ini dirintis sejak tahun 1988 sebagai usaha kecil berbasis rotan, kemudian berkembang pesat dan bertransformasi menjadi perusahaan manufaktur modern sekitar tahun 1995. Hingga saat ini, perusahaan terus berkembang sebagai bagian dari industri furniture nasional dan menjadi salah satu produsen yang mampu memenuhi kebutuhan pasar domestik. Dalam menghadapi persaingan industri

yang semakin kompetitif, PT Cahaya Murni Sriwindo dituntut untuk terus meningkatkan kualitas produk, serta kinerja sumber daya manusia.

Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan yang sering dihadapi, seperti terlihat dari laporan kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil penjualan sebagai berikut:

Tabel I.1  
Rekapitulasi Penjualan Tahun 2021 – 2025

| Tahun | Capaian Penjualan (Rp) |                |                    |                |
|-------|------------------------|----------------|--------------------|----------------|
|       | Target                 | Realisasi      | Persentase Capaian | Belum Tercapai |
| 2021  | 18,000,000,000         | 19,456,341,325 | 100%               | -              |
| 2022  | 19,000,000,000         | 20,246,456,190 | 100%               | -              |
| 2023  | 20,000,000,000         | 20,789,771,617 | 100%               | -              |
| 2024  | 21,500,000,000         | 20,393,265,865 | 94,85%             | 5,15%          |
| 2025  | 22,500,000,000         | 21,413,689,695 | 95,17%             | 4,83%          |

Sumber: PT Cahaya Murni Sriwindo, tahun 2026

Berdasarkan Tabel I.1 data penjualan tahun 2021–2025, dapat diketahui bahwa penjualan perusahaan mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Pada tahun 2021 realisasi penjualan mencapai Rp19.456.341.325 dan mampu melampaui target penjualan yang telah ditetapkan sebesar Rp18.000.000.000. Kondisi yang sama juga terjadi pada tahun 2022 dan 2023, dimana realisasi penjualan masih berada di atas target perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sempat mengalami pertumbuhan penjualan yang cukup baik pada periode tersebut.

Namun, kondisi berbeda terjadi pada tahun 2024 dan 2025. Pada tahun 2024 target penjualan yang ditetapkan perusahaan sebesar Rp21.500.000.000, sedangkan realisasi penjualan hanya mencapai Rp20.393.265.865. Selanjutnya pada tahun 2025 target penjualan kembali meningkat menjadi Rp22.500.000.000, tetapi realisasi penjualan hanya sebesar Rp21.413.689.695.

Data tersebut menunjukkan bahwa perusahaan belum mampu mencapai target penjualan yang telah ditetapkan selama dua tahun terakhir.

Penurunan produksi ini menimbulkan permasalahan dalam memenuhi permintaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan masih belum optimal. 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 Kinerja Karyawan**

| No | Pernyataan                                                                                                                                                | Ya | Tidak     |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------|
| 1  | Karyawan PT Cahaya Murni Sriwindo memiliki kemampuan teknis yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan efisiensi produksi                                   | 22 | 8         |
| 2  | Dengan Pengetahuan yang mendalam dibidang pekerjaan, karyawan mampu memberikan solusi inovatif etiap tantangan dalam bekerja                              | 21 | 9         |
| 3  | Rancangan kerja yang jelas membuat karyawan memahami perannya dengan baik                                                                                 | 24 | 6         |
| 4  | Setiap karyawan memiliki kepribadian yang baik dan mampu bekerjasama secara efektif dalam tim                                                             | 23 | 7         |
| 5  | Motivasi selalu diberikan untuk memberikan semangat karyawan dalam mencapai target perusahaan                                                             | 11 | <b>19</b> |
| 6  | Pimpinan PT Cahaya Murni Sriwindo mampu memberikan arahan yang jelas dan mendukung pengembangan karyawan                                                  | 20 | 10        |
| 7  | Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Cahaya Murni Sriwindo g bersifat demokratis, mendorong partisipasi aktif dari setiap karyawan                     | 18 | 12        |
| 8  | PT Cahaya Murni Sriwindo memiliki budaya organisasi yang menekankan Kerjasama tim, berorientasi pada hasil dan selalu inovatif dalam meningkatkan kinerja | 19 | 11        |
| 9  | Karyawan PT Cahaya Murni Sriwindo merasa puas dengan kondisi kerja dan rekan kerja yang saling mendukung                                                  | 10 | <b>20</b> |
| 10 | Lingkungan kerja di PT Cahaya Murni Sriwindo mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan, dengan fasilitas yang memadai                               | 8  | <b>22</b> |
| 11 | Dengan loyalitas yang kuat, karyawan berkomitmen untuk terus mendukung pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan                                              | 21 | 9         |
| 12 | Komitmen yang tinggi dari karyawan mendorong tercapainya target perusahaan secara konsisten                                                               | 23 | 7         |
| 13 | Karyawan selaludatang tepat waktu dan meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan pada jam kerja                                               | 26 | 4         |

Sumber : Pra-Riset, tahun 2026

Berdasarkan data prariset pada Tabel I.2 terdapat permasalahan dari jawaban yang paling banyak menjawab tidak setuju, sehingga penulis menyimpulkan yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan PT Cahaya Murni Sriwindo yaitu berhubungan dengan variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Selanjutnya peneliti melakukan prariset lebih dalam terhadap variabel – variabel yang diduga menjadi permasalahan di PT Cahaya Murni Sriwindo dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel I.3**  
**Hasil PraRiset pada Kinerja Karyawan**

| No | Pernyataan                                                                                              | Ya | Tidak |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|
| 1  | Kualitas bahan baku selalu dalam keadaan baik sehingga memudahkan karyawan bekerja                      | 11 | 19    |
| 2  | Hasil pekerjaan karyawan selalu mencapai target yang telah ditentukan                                   | 13 | 17    |
| 3  | Pekerjaan yang diberikan pada karyawan selalu diselesaikan tepat waktu                                  | 14 | 16    |
| 4  | Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan | 24 | 6     |
| 5  | Pengawasan rutin dilakukan untuk melihat hasil kerja karyawan                                           | 21 | 9     |
| 6  | Karyawan saling menghargai dalam melaksanakan pekerjaan                                                 | 19 | 11    |

Sumber: Prariset, 2026

Berdasarkan Tabel I.3 menunjukkan bahwa fenomena yang terjadi di PT Cahaya Murni Sriwindo pada variabel kinerja karyawan berkaitan dengan indikator kualitas kerja sebanyak 19 karyawan menyatakan kualitas bahan baku tidak selalu dalam keadaan baik sehingga belum memudahkan karyawan bekerja. Selain itu pada indikator kuantitas kerja sebanyak 17 karyawan menyatakan hasil pekerjaan karyawan tidak selalu mencapai target yang telah ditentukan, hal ini terlihat dari laporan kinerja sebelumnya bahwa memang belum tercapainya hasil kerja secara kuantitas target perusahaan. Masalah lain terjadi pada indikator ketepatan waktu, sebanyak 16 karyawan menyatakan

pekerjaan yang diberikan pada karyawan tidak selalu diselesaikan tepat waktu, kondisi ini masih menghambat pencapaian target yang ditetapkan sehingga terjadi penundaan akibat pekerjaan yang tidak terselesaikan.

**Tabel I.4**  
**Hasil PraRiset pada Motivasi**

| No | Pernyataan                                                                          | Ya | Tidak |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|
| 1  | Karyawan menerima Tunjangan/balas jasa setiap periode tertentu                      | 30 | 0     |
| 2  | Kondisi kerja mendukung kenyamanan karyawan bekerja                                 | 12 | 18    |
| 3  | Fasilitas yang diberikan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan mudah     | 9  | 21    |
| 4  | Karyawan berusaha meningkatkan prestasi kerja untuk mendukung pencapaian perusahaan | 27 | 3     |
| 5  | Pekerjaan yang dilakukan karyawan memberikan tantangan yang memotivasi karyawan     | 19 | 11    |
| 6  | Pengakuan dan penghargaan diterima karyawan saat mencapai target yang ditetapkan    | 8  | 22    |

Sumber: Prariset, 2026

Berdasarkan Tabel I.4 menunjukkan bahwa adanya fenomena yang terjadi berkaitan dengan variabel motivasi terutama indikator kondisi kerja, sebanyak 18 karyawan menyatakan kondisi kerja belum mendukung kenyamanan karyawan bekerja. Selain itu pada indikator fasilitas kerja, sebanyak 21 karyawan menyatakan fasilitas yang diberikan belum membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan mudah, hal ini seperti adanya bahan baku yang tidak sesuai standar sehingga menghambat pekerjaan karyawan. Masalah lain terjadi pada indikator pengakuan dan penghargaan, sebanyak 22 karyawan menyatakan pengakuan dan penghargaan belum diterima karyawan saat mencapai target yang ditetapkan, kondisi ini menurunkan semangat karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan karena merasa kerja kerasnya kurang dihargai oleh perusahaan.

**Tabel I.5**  
**Hasil PraRiset pada Kepuasan Kerja**

| No | Pernyataan                                                                                                 | Ya | Tidak |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|
| 1  | Karyawan puas dengan pekerjaan yang karyawan lakukan memberikan tantangan yang membuat karyawan berkembang | 21 | 9     |
| 2  | Upah/Gaji yang diberikan oleh perusahaan selalu tepat waktu sesuai dengan tanggal yang ditetapkan          | 25 | 5     |
| 3  | Karyawan merasa kesempatan promosi terbuka bagi seluruh karyawan                                           | 9  | 21    |
| 4  | Pengawasan yang dilakukan membantu karyawan bekerja lebih baik                                             | 7  | 23    |
| 5  | Rekan kerja saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan                                                 | 12 | 18    |

Sumber: Prariset, tahun 2026

Berdasarkan hasil pra-riiset pada Tabel 1.5, ditemukan bahwa adanya fenomena dari variabel kepuasan kerja dimana sebagian karyawan masih tidak puas, hal ini berkaitan dengan 21 karyawan yang menyatakan kesempatan promosi belum terbuka bagi seluruh karyawan. Fenomena lain pada indikator pengawasan, sebanyak 23 karyawan menyatakan pengawasan yang dilakukan belum membantu karyawan bekerja lebih baik, hal ini karena pengawasan hanya dilakukan untuk pengecekan hasil kerja bukan untuk memberikan masukan ketika adanya kesalahan dalam pekerjaan. Fenomena pada indikator rekan kerja, sebanyak 18 karyawan menyatakan rekan kerja tidak saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana karyawan sibuk dengan urusannya masing – masing baik urusan pekerjaan maupun urusan pribadi ketika tidak ada pekerjaan. Kondisi ketidakpuasan karyawan ini dapat menurunkan semangat kerja untuk mencapai hasil terbaik.

**Tabel I.6**  
**Hasil PraRiset pada Lingkungan Kerja**

| No | Pernyataan                                                                        | Ya | Tidak |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------|----|-------|
| 1  | Ruang gerak di tempat kerja cukup luas tidak menghambat aktivitas kerja           | 10 | 20    |
| 2  | Hubungan selalu baik dan tidak pernah terjadi perselisihan                        | 12 | 18    |
| 3  | Penerangan di tempat kerja sangat memadai untuk mendukung pekerjaan               | 9  | 21    |
| 4  | Peralatan dan fasilitas berada dalam kondisi baik                                 | 21 | 9     |
| 5  | Sirkulasi udara membantu kenyamanan karyawan dalam bekerja                        | 20 | 10    |
| 6  | Area kerja bebas dari potensi bahaya yang dapat membahayakan keselamatan karyawan | 22 | 8     |
| 7  | Dekorasi tempat kerja membuat karyawan nyaman dalam bekerja                       | 24 | 6     |
| 8  | Suara atau kebisingan tidak mengganggu karyawan dalam bekerja                     | 20 | 10    |

Sumber: Prariset, tahun 2026

Berdasarkan tabel hasil pra-riset pada Tabel 1.6, ditemukan bahwa adanya fenomena dari variabel lingkungan kerja, berkaitan dengan indikator ruang gerak di tempat kerja, sebanyak 20 karyawan menyatakan ruang gerak di tempat kerja belum cukup luas sehingga menghambat aktivitas kerja, hal ini karena banyaknya bahan – bahan produksi yang digunakan saat bekerja memenuhi area tempat bekerja. Selain itu pada indikator hubungan kerja, sebanyak 18 karyawan menyatakan hubungan tidak selalu baik dan pernah terjadi perselisihan, hal ini terjadi karena adanya pembagian jam kerja sehingga terjadi perselisihan antar karyawan. fenomena lain juga ditemukan pada indikator penerangan di tempat kerja, sebanyak 21 karyawan menyatakan penerangan di tempat kerja belum memadai untuk mendukung pekerjaan, hal ini karena pekerjaan dilakukan di dalam Gedung tertutup sehingga penerangan dari lampu yang tersedia sangat membantu karyawan dalam melaksanakan

pekerjaan. Lingkungan yang kurang nyaman dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Murni Sriwindo.**

#### **B. Rumusan Masalah**

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

1. Adakah pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Murni Sriwindo?
2. Adakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Murni Sriwindo?
3. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Murni Sriwindo?
4. Adakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Murni Sriwindo?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Murni Sriwindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Murni Sriwindo.

3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Murni Sriwindo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Murni Sriwindo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Untuk memperluas ilmu pengetahuan dan wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia, selain itu juga menambah informasi terbaru dibidang ilmu pengetahuan yang didalami.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi dan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Cahaya Murni Sriwindo.

3. Bagi almamater

Dapat menambah kepustakaan yang berkaitan dengan penelitian ini dan dijadikan salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai bahan penelitian lebih lanjut.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanaf Publishing.
- Apriliani, E., & Kurniawan, D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Balaraja Area Yusliana. *Jurnal Riset Manajemen*, 480 - 492 Vol 3 (1).
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Bintoro, & Daryanto. (2019). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Daerah Istimewa Yogyakarta: Gava Media.
- Hartatik, & Indah, P. (2024). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasan, M. I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Merliana, L., Nurkhojin, & Afridah, N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Masanda Jaya Brebes. *Jurnal Sains Student Research*, 1260 - 1271 Vol 2 (4).
- Pradana, R. D., & Mahargiono, P. B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Uni Big Store Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1 - 17 Vol 12 (11).
- Priansa, D. (2022). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Siahaan, D. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maja Agung Elektrindo. *Jurnal ekonomi dan Bisnis*, 1 - 7 Vol 1 (1).

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutawijaya, I. Y., & Sugiyono. (2020). Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pos Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1 - 16 Vol 9 (11).
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Pranada Media Group.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wijono, S. (Oktober 2024). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Winardi. (2024). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.