

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS BARU
LAMPUNG TBK CABANG PALEMBANG**



SKRIPSI

**NAMA: MUHAMMAD CANDRA
NIM: 212022029**

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

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS BARU
LAMPUNG TBK CABANG PALEMBANG**

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



**NAMA: MUHAMMAD CANDRA
NIM: 212022029**

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: MUHAMMAD CANDRA
NIM	: 212022029
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Metodologi Penelitian	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang

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


MUHAMMAD CANDRA

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

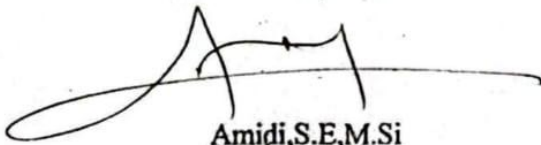
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang
Palembang

Nama : Muhammad Candra
Nim : 212022029
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

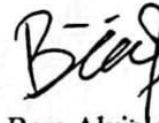
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2026

Pembimbing I,



Amidi, S.E., M.Si
NIDN: 229056502

Pembimbing II,



Bora Alviolosa, S.E., M.Si
NIDN: 0203119202

Mengetahui,
Dekan

U,b Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

**Allah memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah, tapi dua kali Allah berjanji bahwa: "Fa inna ma'al - 'usri Yusra, Inna ma'al - 'usri yusra"
"setiap kesulitan pasti ada kemudahan"**

(QS. Al-Insyirah 94:5-6)

"Keberhasilan bukanlah milik orang pintar, keberhasilan adalah milik mereka yang senantiasa berusaha"

(BJ Habibie)

Persembahan:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- ❖ Kedua orang tua saya yang telah mensupport dari awal hingga akhir**
- ❖ Saudara/i yang sudah memberikan semangat dalam Menyelesaikan Perkuliahan**

PRAKATA



Assalamualaikum Wr, Wb.

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang."** Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya hingga akhir zaman.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak hambatan dan kekurangan. Namun berkat bantuan, bimbingan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak, skripsi ini akhirnya dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. 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 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Amidi, S.E., M.Si Pembimbing I dan Bapak Bora Alviolesa, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, serta memberikan bimbingan, arahan, motivasi, dan saran yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi, serta perhatian kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, serta nasihat kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan pelayanan dan membantu kelancaran administrasi selama penulis menempuh pendidikan.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang yang telah memberikan izin, bantuan, serta kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
9. Kedua orang tua tercinta dan kakak yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan, semangat, dan pengorbanan yang tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini.
10. Sahabat, teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen Angkatan 2022, serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan, semangat, dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

Palembang, Agustus 2026

Muhammad Candra

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
<i>ABSTRAK</i>	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	10
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Operasional Variabel.....	32
D. Populasi dan Sampel.....	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	36
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	37

BAB BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Hasil Penelitian.....	44
B. Pembahasan.....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
A. Kesimpulan.....	69
C. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Target & Realisasi Produksi.....	3
Tabel 1.2 Pra-Riset Fenomena PT. Tunas Baru Lampung Tbk	
Cabang Palembang.....	5
Tabel 1. 3 Data Pra-Riset Motivasi Kerja Karyawan.....	6
Tabel 1. 4 Data Pra-Riset Lingkungan Kerja Karyawan.....	7
Tabel III. 1 Oprasional Variabel	32
Tabel III. 2 Populasi dan Sampel	35
Tabel IV. 1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel IV. 2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	46
Tabel IV. 3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel IV. 4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel IV. 5 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Bidang Kerja.....	49
Tabel IV. 6 Uji Validitas.....	51
Tabel IV. 7 Uji Reliabilitas.....	52
Tabel IV. 8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	52
Tabel IV. 9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	54
Tabel IV. 10 Distribusi Jawaban Karyawan Variabel Lingkungan Kerja.....	56
Tabel IV. 11 Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel IV. 12 Hasil Uji F (Simultan).....	59
Tabel IV. 13 Hasil Uji t (Parsial).....	60
Tabel IV. 14 Hasil Koefisien Determinasi (R ²) Model Summary.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	30
-------------------------------------	----

DFTAR LAMPIRAN

Lampiran	: Jadwal Penelitian
Lampiran	: Kuesioner
Lampiran	: Tabulasi Identitas Responden
Lampiran	: Tabulasi Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
Lampiran	: Karakteristik Responden
Lampiran	: Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran	: Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi
Lampiran	: Tabel R
Lampiran	: Tabel F
Lampiran	: Tabel t

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang. secara simultan dan parsial. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, variabel yang digunakan adalah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Jumlah populasi 115 dan Sampel yang digunakan sebanyak 53 responden yang diambil menggunakan metode Cluster Sampling. Data yang digunakan adalah data Primer dan Sekunder, dengan menggunakan metode pengumpulan data Kuesioner dan Dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa: adanya pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung TBK Cabang Palembang dengan nilai $F_{hitung} 162.254 > F_{tabel} 2,41$. Sedangkan secara parsial: 1) Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $5,610 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar 1,675. 2) Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $1,819 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar 1,675. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa 86,1% perubahan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang disebabkan oleh besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian, sedangkan sisanya 13,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Tunas Baru Lampung Tbk, Palembang Branch.

The purpose of this study was to determine the influence of work motivation and work environment on employee performance at PT. Tunas Baru Lampung Tbk, Palembang Branch, both simultaneously and partially. This study employed an associative research design involving three variables: work motivation, work environment, and employee performance. The population consisted of 115 employees, with a sample of 53 respondents selected using the cluster sampling method. The data used in this study consisted of primary and secondary data collected through questionnaires and documentation. The data were analyzed using multiple linear regression analysis, supported by the F-test and t-test for hypothesis testing, as well as the coefficient of determination (R^2). The results of the analysis indicate that work motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Tunas Baru Lampung Tbk, Palembang Branch, as evidenced by the calculated F-value of 162.254, which is greater than the F-table value of 2.41. Partially, (1) work motivation (X_1) has a significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 5.610, which is greater than the t-table value of 1.675. (2) Work environment (X_2) also has a significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 1.819, which is greater than the t-table value of 1.675. Furthermore, the coefficient of determination (R^2) shows that 86.1% of the variation in employee performance at PT. Tunas Baru Lampung Tbk, Palembang Branch can be explained by the contribution of the independent variables examined in this study, while the remaining 13.9% is influenced by other variables not included in this research.

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.

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang terlibat dalam suatu organisasi yang memberikan kontribusi berupa tenaga, pikiran, kemampuan, serta keterampilan yang dimilikinya untuk menjalankan berbagai aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja semata, tetapi juga sebagai aset penting yang memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi (Kasmir, 2021).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang untuk kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2021: 83).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang ditunjukkan melalui bukti-bukti konkret serta dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini tidak hanya mencakup kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, serta tingkat efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Selain itu, kinerja karyawan juga mencerminkan sejauh mana individu mampu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui kemampuan, keterampilan, serta sikap kerja yang dimilikinya (Sedarmayanti, 2020:260).

PT.Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Jl. Raya Palembang-Betung KM. 14 Kel. Tanah Mas Kec. Talang Kelapa Banyuasin, Sumatera Selatan. PT Tunas Baru Lampung Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agroindustri, khususnya perkebunan kelapa sawit, pengolahan minyak nabati. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1973 dan merupakan bagian dari Sungai Budi Group, salah satu pelopor industri pertanian di Indonesia.sebagai perkebunan besar swasta. Pada awal operasinya sekitar tahun 1975, perusahaan mulai menjalankan kegiatan produksi di wilayah Lampung dan terus berkembang hingga menjadi salah satu produsen minyak goreng terbesar di Indonesia. Seiring dengan perkembangan usaha,

perusahaan melakukan ekspansi ke berbagai daerah di Indonesia, termasuk Sumatera Selatan. Cabang Palembang merupakan salah satu bagian dari ekspansi tersebut yang bertujuan untuk memperluas jaringan produksi dan distribusi perusahaan, khususnya di wilayah Sumatera Selatan. Keberadaan cabang ini tidak terlepas dari strategi perusahaan dalam meningkatkan kapasitas produksi serta mendekatkan distribusi produk kepada konsumen. Selain itu, wilayah Palembang dan sekitarnya dinilai strategis karena memiliki potensi sumber daya alam yang mendukung kegiatan perkebunan dan industri pengolahan kelapa sawit.

Berikut adalah pelaksanaan kinerja di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang dilihat dari data produksi dibawah ini:

Tabel I. 1 Target & Realisasi Produksi PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang Tahun 2021-2025				
Tahun	Target Produksi	Realisasi	Target Yang Realisasi	Target Tidak Teralisasi
	(Ton)	(Ton)	(%)	(%)
2021	4.800	2.950	61%	39%
2022	5.000	2.850	57%	43%
2023	4.700	3.100	66%	34%
2024	4.600	2.700	59%	41%
2025	4.900	3.050	62%	38%

Sumber: PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang, 2026

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa tingkat pencapaian target produksi PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang pada periode 2021–2025 belum menunjukkan kestabilan dan cenderung mengalami naik turun.

Perbandingan antara target dan realisasi produksi selama lima tahun terakhir memperlihatkan adanya fluktuasi, khususnya pada tahun 2022 dan 2024 yang mengalami penurunan realisasi dibandingkan tahun sebelumnya, meskipun pada beberapa tahun target produksi sempat meningkat. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja karyawan, terutama dalam menjaga konsistensi dan kualitas pekerjaan. Kinerja yang belum stabil tersebut terlihat dari pelaksanaan kegiatan operasional yang masih sering mengalami hambatan.

Beberapa kendala yang dihadapi antara lain proses pemupukan dan pemanenan kelapa sawit yang belum optimal karena sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Kondisi ini dipengaruhi oleh faktor lapangan seperti keadaan lahan yang tidak rata (terdapat bagian yang curam dan berbukit), tinggi tanaman yang tidak seragam sehingga menyulitkan proses panen, serta akses jalan yang licin dan berlumpur. Faktor-faktor tersebut menyebabkan proses kerja menjadi kurang efektif dan berdampak pada jumlah hasil produksi yang tidak konsisten setiap tahunnya. Selain itu waktu kerja yang dimanfaatkan oleh karyawan pun kurang terkoordinir dengan baik, sebab waktu kerja yang diberikan perusahaan seringkali tidak sepenuhnya dimanfaatkan karyawan untuk bekerja, karena karyawan sering mangkir di tengah-tengah kegiatan operasional kerja yang sedang berlangsung.

Untuk mengetahui fenomena berfluktuasinya pelaksanaan kinerja di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang maka peneliti mengumpulkan data pra-riset dengan memberikan pernyataan kepada karyawan sebanyak 30 orang sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Pra- Riset Fenomena
PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Fasilitas dan kondisi lingkungan kerja di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang mendukung kenyamanan dalam bekerja.	7	23
2	Karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang memiliki rasa memiliki yang tinggi terhadap perusahaan.	25	5
3	Karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang memperoleh dukungan dan motivasi kerja yang cukup dari atasan maupun rekan kerja.	9	21
4	Karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang mampu mengoperasikan peralatan dan teknologi kerja sesuai standar perusahaan.	23	7
5	Pimpinan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang mampu memberikan arahan yang jelas dan tegas kepada karyawan.	24	6
6	Karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang mematuhi peraturan perusahaan, termasuk ketepatan waktu dalam bekerja.	22	8
7	Karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang merasa sistem kerja yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik.	24	6
8	Nilai-nilai kedisiplinan dan tanggung jawab telah menjadi budaya kerja yang diterapkan oleh karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang.	20	10
9	Karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang menunjukkan sikap kerja yang aktif dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.	26	4
10	Pimpinan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.	21	9
11	Karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang memiliki pemahaman yang baik mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.	23	7
12	Karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang bersungguh-sungguh dalam mendukung pencapaian target perusahaan.	25	5
13	Pembagian tugas dan alur kerja di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang telah tersusun dengan baik sehingga mendukung efektivitas kerja.	19	11

Sumber: Pra-Riset di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang, 2026

Berdasarkan Tabel 1.2 yang dilakukan terhadap 30 responden ditemukan 2 Unit faktor faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang yaitu motivasi kerja, sebanyak 21 karyawan menyatakan karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang tidak selalu diberikan dukungan dan motivasi kerja oleh atasan maupun rekan kerja. Selain itu lingkungan kerja, sebanyak 23 karyawan menyatakan lingkungan kerja di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang tidak mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan, dengan fasilitas yang memadai.

Tabel I. 3
Data Pra-Riset Motivasi Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kondisi lingkungan kerja di perusahaan memberikan rasa nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal	9	21
2	Fasilitas dan sarana kerja yang disediakan perusahaan sudah memadai untuk mendukung aktivitas kerja sehari-hari.	6	24
3	Pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan kemampuan yang karyawan miliki sehingga dapat diselesaikan dengan baik.	8	22

Sumber: Pra-Riset di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang, 2026

Dari hasil pra-riset pada Tabel I.3 yang dilakukan terhadap 30 responden ditemukan 3 (tiga) indikator yang melatar belakangi rendahnya motivasi kerja karyawan terlihat dari kondisi di tempat karyawan bekerja juga tidak kondusif seperti masih ada karyawan yang tidak saling tegur sapa saat bertemu, sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Selain itu peralatan kerja di mana sarana dan prasarana yang tersedia tidak sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan karyawan, seperti alat pelindung diri (sarung tangan, sepatu yang tidak disediakan perusahaan).

Pekerjaan yang dilakukan juga terasa monoton dikarenakan kurangnya rotasi pekerjaan yang dilakukan. Hasil tersebut menegaskan bahwa kondisi kerja, fasilitas kerja, dan pekerjaan itu sendiri merupakan faktor penting yang perlu diperbaiki agar dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang.

Tabel I. 3
Data Pra-Riset Lingkungan Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Peralatan kerja yang disediakan perusahaan berada dalam kondisi baik dan mendukung kelancaran pekerjaan karyawan.	10	20
2	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah memadai untuk menunjang kenyamanan dan kelancaran aktivitas kerja karyawan.	7	23
3	Karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	11	19

Sumber: Pra-Riset di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang, 2026

Dari hasil pra-riset pada Tabel I.4 yang dilakukan terhadap 30 responden ditemukan 3 (tiga) indikator yang melatar belakangi rendahnya lingkungan kerja karyawan terlihat dari hubungan karyawan yang terjalin kurang baik, seperti adanya beberapa karyawan merasa kurang dihargai Ketika bekerja dalam tim atau mengalami salah paham dalam pembagian tugas. Penerangan ditempat kerja tidak mampu membuat karyawan bekerja dengan baik, dikarenakan bebrapa ruangan seperti area produksi dan Gudang kurang terang terutama pada jam malam. Sarana dan prasarana yang tidak mendukung kinerja karyawan, beberapa peralatan kerja sudah usang atau tidak berfungsi secara optimal seperti mesin pencampur yang sering mengalami gangguan teknis.

Berdasarkan uraian fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada menjadi topik dan objek penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahnya, sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang?
2. Apakah ada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat yang berarti bagi perorangan maupun institusi di bawah ini:

1. Manfaat bagi penulis

Penulis dapat menambah wawasan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah khususnya konsentrasi sumberdaya 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. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Agustin, N. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.” *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Ali, Hapzi dan Riyadi. 2020. “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.” Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Barus, J. Y. F. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Semesta Agro Persada Banyuasin.” *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Fajri, G. A. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bidang Produksi pada PT. Cahaya Cemerlang Lestari.” *Skripsi*.
- Gustiawati, dkk. 2022. “Motivasi Kerja sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Harianai, N. S. 2024. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Tani Agung Kabupaten Labuhan Batu Selatan.” *Skripsi*.
- Kasmir. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Maslow, Abraham H. 2020. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Nainggolan, N. U. 2018. “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Marihat Kabupaten Simalungun.” *Skripsi*.
- Nitisemito, Alex S. 2019. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahmadani, F. dan Sampeliling, A. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(1), 77–86.
- Robbins, S. P. 2021. *Organizational Behavior*.
- Sedarmayanti. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sembiring. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Silaen, Novita. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yudiani, T. 2022. *Kinerja Karyawan: Teori dan Pengukuran*. Jakarta: Mitra Wacana Media.