

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA
DIVRE III PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : M. Angga Raja Yudha

NIM : 212022124

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA
DIVRE III PALEMBANG**

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



Nama : M. Angga Raja Yudha

NIM : 212022124

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Divre III
Palembang
Nama : M. Angga Raja Yudha
Nim : 212022124
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan Ini saya Menyatakan Bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di universitas muhammadiyah palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendirian tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak beneran dalam pernyataan maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang di peroleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku

Palembang, September 2026



Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Divre III
Palembang
Nama : M. Angga Raja Yudha
Nim : 212022124
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Diserahkan
Pada Tanggal, September 2026

Pembimbing I



Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M.
NIDN :0019026101

Pembimbing II



Umami Kalsum, S.E., M.Si.
NIDN :0230047702

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)

“Bisa jadi Allah menguji kita, karena ingin meng-upgrade value kita, menggugurkan dosa - dosa dan ingin mengangkat derajat kita. Tidak ada satupun kesulitan hidup yang gratis, semua ada nilainya dimata Allah”

(Ustadz Hanan Ataki)

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

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 Kereta Api Indonesia Divre III Palembang”** 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. 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. Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Ibu Dr. Dina Rossi Utami, S.E., M.Si. Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Welly, S.E., M.Si. selaku Koordinator kelas Reguler B dan Bapak Arraditya Permana, S.E., M.M. selaku Sekretaris kelas Reguler B yang sudah membantu dan membimbing dalam proses perkuliahan.
5. Ibu Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M. dan Ibu Ummi Kalsum, 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.

6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan responden PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
8. 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, September 2026

M. Angga Raja Yudha

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 Lampiran	xii
Abstrak	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Kepustakaan	12
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran	31
D. Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi Penelitian	36
C. Operasionalisasi Variabel	36
D. Populasi dan Sampel	36
E. Data Yang Diperlukan	39
F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	48
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	78
B. Saran	78

Daftar Pustaka.....	80
----------------------------	-----------

Lampiran	83
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Standar Penilaian Kinerja	4
Tabel I.2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan.....	4
Tabel I.3 Hasil PraRiset Faktor Kinerja Karyawan.....	6
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan penelitian.....	30
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian	36
Tabel III.2 Distribusi Sampel	38
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel IV.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	57
Tabel IV.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	60
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	63
Tabel IV.6 Hasil Regresi Linier Berganda	66
Tabel IV.7 Hasil Uji F (Bersama - sama)	67
Tabel IV.8 Hasil Uji t (Parsial).....	68
Tabel IV.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran	34
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 2. Jadwal Penelitian	86
Lampiran 3. Sistematika Penulisan	87
Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Responden	88
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	94
Lampiran 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	97
Lampiran 7. Tabel Distribusi r	98
Lampiran 8. Tabel Distribusi F	99
Lampiran 9. Tabel Distribusi t.....	100
Lampiran 10. Sertifikat AIK	101
Lampiran 11. Sertifikat Pelatihan SPSS.....	102
Lampiran 12. Sertifikat SKPI.....	103
Lampiran 13. Hasil Cek Turnitin	104
Lampiran 14. Lembar Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi	105
Lampiran 15. Surat Penelitian.....	106
Lampiran 16. Biodata Penulis	107

ABSTRAK

M. Angga Raja Yudha/212022124/2026/Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang. Populasi sebanyak 153 dan Sampel yang digunakan sebanyak 111 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster Sampling*. Teknik analisis yang digunakan Adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian yaitu ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang, ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang, ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang. Besarnya nilai *Adjusted R Square* menunjukkan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang adalah sebesar 53,3%.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

M. Angga Raja Yudha/212022124/2026/The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT Kereta Api Indonesia (Regional Division III Palembang).

This study aims to determine the influence of work environment and work motivation on employee performance at PT Kereta Api Indonesia (Regional Division III Palembang). The population consisted of 153 individuals, and the sample comprised 111 respondents selected using the cluster sampling technique. Multiple linear regression analysis was employed as the analytical method. The results indicate that work environment and work motivation, when combined, have a significant influence on employee performance at PT Kereta Api Indonesia (Regional Division III Palembang). Partial hypothesis testing revealed a significant influence of work environment on employee performance and a significant influence of work motivation on employee performance at the company. The Adjusted R-Square value indicates that work environment and work motivation account for 53.3% of the influence on employee performance at PT Kereta Api Indonesia (Regional Division III Palembang).

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut kasmir: (2019) merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Karena jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan komplain yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja untuk mencapai kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks perusahaan jasa, kualitas pelayanan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan Menurut Kasmir (2019:182) merupakan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam hal kualitas dan kuantitas, yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. dalam menjalankan tugas-tugasnya. Penurunan dalam kinerja karyawan sering kali dipicu oleh dua faktor utama, yaitu kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung serta motivasi kerja yang

rendah. Gabungan antara lingkungan kerja yang tidak mendukung dan motivasi yang melemah pada akhirnya mengakibatkan karyawan kehilangan antusiasme, yang secara langsung memengaruhi kualitas hasil kerja, tingkat kedisiplinan, serta efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dan rasa aman bagi karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, berpotensi menurunkan konsentrasi, semangat, dan kualitas hasil kerja. Selain itu, motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam mendorong karyawan untuk berprestasi. Penelitian Mahaputra dkk. (2022:191), menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Motivasi juga termasuk salah satu faktor – faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi muncul ketika perusahaan memberikan penghargaan, arahan, kesempatan berkembang, dan akan meningkatkan rasa keterlibatan kerja yang positif. Ketika motivasi melemah, karyawan cenderung bekerja tidak antusias, kurang disiplin, dan tidak berorientasi pada target.

Situasi ini kemungkinan besar dipicu oleh sejumlah elemen, termasuk mekanisme penghargaan yang belum sepenuhnya mendorong semangat. Di samping itu, suasana kerja yang belum sepenuhnya mendukung serta interaksi yang tidak efisien antara atasan dan bawahannya ikut berkontribusi melemahkan motivasi. Menurut Suwanto (2020:161) motivasi kerja adalah kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang

mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api, adapun pelayanan jasa pengangkutan yang diselenggarakan oleh PT KAI (Persero) adalah jasa pengangkutan penumpang, pengangkutan barang dan usaha pendukung misalnya sewa menyewa kios/ruang stasiun. Pengelolaan PT KAI (Persero) dimulai ketika PJKA diubah menjadi Perumka berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 57 Tahun 1990. Dengan status barunya sebagai perusahaan umum, Perumka berupaya untuk mendapatkan laba dari jasa yang disediakan. Untuk mendorong Perumka menjadi perusahaan bisnis jasa, pada tanggal 3 Februari 1998 pemerintah menetapkan pengalihan bentuk Perusahaan Umum (Perum) Kereta Api menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1998.

Berdasarkan hasil pra riset dan wawancara tahap pertama terhadap beberapa karyawan PT.KAI (Persero) divre III Palembang diketahui masih terdapat beberapa masalah yang dihadapi oleh PT.KAI (Persero) Divre III Palembang menurut kesaksian beberapa karyawan tersebut bahwa masih terdapat hal hal yang belum dapat teratasi seperti kurangnya lingkungan kerja dan motivasi kerja yang diberikan Perusahaan sehingga karena hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan menjadi ikut menurun. kinerja karyawan dapat dilihat dari data penilaian kinerja pada data sebagai berikut:

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Karyawan
PT. KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang

No	Skor Nilai	Kategori
1	91 Keatas	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60 Kebawah	Buruk

Sumber : PT.KAI (Persero) Divisi Ragional III Palembang,2025

Tabel 1.1 menggambarkan standar penilaian kinerja karyawan yang diterapkan oleh PT. KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang dengan pengelompokan kinerja ke dalam lima kategori berdasarkan skor nilai. Karyawan dengan skor 91 ke atas termasuk kategori sangat baik, yang menunjukkan kinerja melebihi standar perusahaan. Skor 80–90 dikategorikan baik, menandakan kinerja telah memenuhi standar yang ditetapkan. Selanjutnya, skor 70–79 masuk dalam kategori cukup, yang berarti kinerja masih berada pada batas minimal dan perlu ditingkatkan. Karyawan dengan skor 61–69 diklasifikasikan kurang, menunjukkan kinerja belum sesuai harapan, sedangkan skor 60 ke bawah termasuk kategori buruk, yang mencerminkan kinerja rendah dan memerlukan pembinaan serta tindakan perbaikan dari pihak manajemen.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan
PT. KAI (Persero) Divre III Palembang

Tahun	Skor Nilai				
	Kualitas	Kuantitas	Waktu kerja	Kerja sama	Rata – rata
2020	75	75	70	77	74,25
2021	80	79	85	80	81
2022	77	75	77	79	77
2023	89	88	90	86	88,25
2024	90	89	89	88	89

Sumber : PT.KAI (Persero) Divisi Ragional III Palembang,2025

Berdasarkan data penilaian kinerja PT KAI Divre III Palembang (Tabel 1.2), terlihat bahwa kinerja karyawan masih mengalami fluktuasi dalam aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama. Ketidakstabilan ini menunjukkan kinerja belum konsisten dan masih dipengaruhi oleh berbagai hambatan operasional. Kondisi ini diperkuat oleh hasil pra-riset pada 30 karyawan PT KAI Divre III Palembang, yang menunjukkan bahwa: 27 dari 30 karyawan menyatakan lingkungan kerja belum nyaman dan tidak mendukung. 26 dari 30 karyawan menyatakan motivasi kerja rendah karena kurangnya penghargaan dan pengakuan. Sebagian karyawan merasa tidak mendapat kesempatan pengembangan karier serta suasana kerja belum sepenuhnya harmonis.

Lingkungan kerja dan motivasi kerja menjadi dua faktor dominan yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan di PT KAI Divre III Palembang. Lingkungan kerja yang tidak tertata dengan baik, fasilitas kerja yang belum optimal, serta hubungan kerja yang kurang harmonis dapat menyebabkan karyawan kehilangan fokus, merasa tidak nyaman, dan mudah mengalami kelelahan. Motivasi kerja yang rendah juga dapat muncul dari kurangnya sistem penghargaan, kurang dukungan manajemen, atau minimnya kesempatan pengembangan diri dan keterlibatan kerja. Selain itu, hasil pra-riset yang dilakukan terhadap 30 karyawan PT KAI (Persero) Divre III Palembang sebagaimana tercantum pada Tabel 1.3 juga memperkuat temuan ini, menunjukkan adanya permasalahan yang perlu dikaji lebih lanjut.

Tabel 1.3
Hasil Data Pra – Riset PT. KAI (Persero) Divre III Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan memiliki kemampuan serta keahlian yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang pekerjaannya secara efektif dan efisien	28	2
2	Setiap karyawan menunjukkan penguasaan pengetahuan yang baik terhadap prosedur, standar, serta informasi yang berkaitan dengan pekerjaannya di lingkungan perusahaan	30	0
3	Pelaksanaan pekerjaan di lingkungan perusahaan berjalan berdasarkan rancangan kerja yang terencana dengan jelas dan mendukung pencapaian target organisasi.	25	5
4	Karyawan menampilkan kepribadian yang positif melalui sikap tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan, serta kemampuan berinteraksi secara baik dengan rekan kerja.	30	0
5	Dorongan motivasi kerja untuk mencapai prestasi kerja muncul karena adanya penghargaan dan pengakuan dari perusahaan	4	26
6	Pimpinan mampu memberikan arahan, bimbingan, serta pengambilan keputusan yang tepat untuk mendukung pelaksanaan tugas bawahan secara optimal.	30	0
7	Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan menciptakan suasana kerja yang terbuka, mendukung, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.	30	0
8	Budaya organisasi yang diterapkan perusahaan membentuk nilai, norma, dan kebiasaan positif yang mendorong kinerja serta loyalitas seluruh anggota organisasi.	27	3
9	Kepuasan kerja tercermin melalui perasaan nyaman, penghargaan yang layak, serta keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima karyawan.	30	0
10	Lingkungan kerja perusahaan mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan kondisi yang aman, bersih, tertata, dan memberikan kenyamanan bagi seluruh karyawan.	3	27
11	Loyalitas karyawan terlihat dari kesetiaan, rasa memiliki, serta kemauan untuk terus berkontribusi terhadap kemajuan dan keberlangsungan organisasi.	27	3
12	Komitmen terhadap tanggung jawab kerja ditunjukkan melalui kesetiaan dan kepatuhan terhadap aturan organisasi	30	0
13	Pengawasan terhadap kedisiplinan dilakukan secara adil dan disikapi dengan tanggung jawab oleh setiap karyawan	30	0

Sumber : Hasil pra riset kinerja karyawan, 2025

Berdasarkan Tabel 1.3, terlihat bahwa jumlah jawaban “tidak” paling banyak muncul pada pernyataan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja. Situasi ini mengungkapkan bahwa kedua hal tersebut masih

berperan sebagai rintangan utama dalam memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang. Upaya peningkatan kinerja karyawan membutuhkan perhatian yang sangat lebih pada perbaikan kualitas lingkungan kerja dan penguatan motivasi kerja.

Dari sisi lingkungan kerja, hasil pra-riset mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan menilai kondisi tempat kerja belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas secara maksimal. Lingkungan kerja dinilai masih kurang nyaman dan belum tertata dengan baik, sehingga berpotensi menurunkan fokus serta motivasi karyawan dalam bekerja. Kemudian, hubungan antar karyawan juga belum sepenuhnya harmonis, sehingga suasana kerja yang positif dan produktif belum terbentuk secara menyeluruh.

Sementara itu, faktor motivasi kerja juga menunjukkan kecenderungan yang relatif rendah. Berdasarkan hasil pra-riset, sebagian karyawan belum memperlihatkan semangat kerja dan dorongan berprestasi yang tinggi. Karyawan merasa belum mendapatkan perhatian yang memadai dari perusahaan, baik dalam bentuk penghargaan, pengakuan, maupun kesempatan untuk mengembangkan karier. Minimnya bentuk dukungan tersebut berdampak pada menurunnya motivasi dan keterlibatan karyawan dalam mencapai target kerja yang ditetapkan.

Secara keseluruhan, hasil pra-riset menunjukkan bahwa penurunan kinerja karyawan PT KAI (Persero) Divre III Palembang terutama dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu lingkungan kerja yang kurang mendukung dan motivasi kerja yang masih rendah. Kedua faktor tersebut saling berkaitan dan memberikan pengaruh langsung terhadap produktivitas serta tanggung jawab karyawan dalam

melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan melalui peningkatan kondisi lingkungan kerja yang lebih nyaman, aman, dan terorganisir, serta penguatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dukungan manajerial dan keterlibatan kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

Berdasarkan kajian pustaka dan hasil pra-riset yang dilakukan, masih terdapat kesenjangan antara teori dan kondisi nyata di lapangan. Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Ilma, dkk (2024:399-412) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun hasil di PT. KAI (Persero) Divre III Palembang memperlihatkan bahwa kedua faktor tersebut belum berjalan optimal dan belum mampu menciptakan kinerja yang stabil setiap tahunnya.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, mayoritas studi menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Widiana&Heryanda (2023:132-139). Namun, temuan tersebut tidak sepenuhnya sesuai dengan kondisi empiris di PT KAI Divre III Palembang.

Dalam penelitian terdahulu, Penelitian. Haditsah&Darmadi (2025:415-428) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan sektor administrasi. Penelitian lain menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pada sektor manufaktur dan perbankan. Namun, hasil pra-riset pada PT KAI Divre III Palembang justru menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dinilai tidak mendukung

oleh mayoritas karyawan. Motivasi karyawan tergolong rendah, terutama terkait penghargaan, pengembangan karier dan keterlibatan. Kinerja karyawan mengalami fluktuasi, tidak sepenuhnya mencerminkan pengaruh positif dari kedua faktor tersebut.

Perbedaan ini menunjukkan adanya gap antara hasil penelitian sebelumnya dan kondisi nyata di PT KAI Divre III Palembang. Selain itu, terdapat gap konseptual, yaitu Penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor administrasi, pendidikan, manufaktur, atau perbankan. Penelitian khusus pada perusahaan jasa transportasi publik milik negara yang memiliki dinamika kerja 24 jam dan tingkat risiko operasional tinggi masih terbatas. Faktor lingkungan kerja di industri transportasi memiliki karakteristik berbeda, misalnya beban kerja tinggi, tuntutan keselamatan kerja, dan shift kerja, sehingga perlu dianalisis lebih mendalam.

Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang penelitian lebih lanjut untuk menganalisis sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada konteks perusahaan jasa transportasi milik negara yang memiliki karakteristik kerja operasional dan pelayanan publik yang kompleks.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dan memahami sejauh mana lingkungan kerja serta motivasi memengaruhi kinerja karyawan pada konteks perusahaan jasa transportasi publik. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang**

B. Rumusan Masalah

Kinerja karyawan yang optimal sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung serta motivasi kerja yang baik, sehingga perlu dikaji pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang antara lain yaitu :

1. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang?
2. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang?
3. Adakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan menganalisis sejauh mana lingkungan kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang antara lain yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman nyata mengenai penerapan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta menambah wawasan penulis dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan rekomendasi kepada manajemen PT KAI (Persero) Divre III Palembang mengenai manajemen meningkatkan kualitas lingkungan kerja, terutama melalui perbaikan fasilitas kerja, penataan ruang yang lebih nyaman, serta penguatan hubungan antar karyawan dan atasan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif. Selain itu, PT KAI juga perlu memperbaiki aspek motivasi kerja dengan memberikan penghargaan yang lebih adil, meningkatkan kesempatan pengembangan karier, serta memastikan komunikasi yang terbuka dan transparan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian berikutnya, khususnya terkait lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada perusahaan jasa transportasi publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zunafa Publishing.
- Algani, M. R., & Akromusyuhada, A. (2024). *Pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat PT Kereta Api Logistik*. Media Riset Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan, 2(1), 71–81.
- Arianto, D., & Kurniawan, M. (2020). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 18(2), 45–56.
- Armansyah. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjungpinang*. JIMBis: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 3(1), 81–93.
- Boedhiarti, A. P. H., Widodo, H. P., Daengs, A., Sugiarto, S., Karnain, B., Dewi, R., & Wiyasa, I. G. (2024). *Dampak pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT KAI (Persero) di Stasiun Surabaya Pasar Turi*. JMCBUS: Journal of Management and Creative Business, 2(1), 66–81.
- Busro, M. (2018). *Teori teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Faitul, G. M., & Kusdiyanto. (2023). *Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Kereta Api Indonesia di Surakarta Cabang Solo Balapan)*. Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi, Keuangan, dan Bisnis, 4(1), 34–41.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Humaniora, 4(1), 15–33.
- Haditsah, M. S., & Darmadi. (2025). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear wilayah Balaraja Kabupaten Tangerang*. Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi (JRME), 2(5), 415–428.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ilma, F. E., Ridwan, & Said, M. (2024). *Peran kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba*. Jurnal Ilmiah Bisnis dan Kewirausahaan (JBK), 13(3), 399–412.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2022). *Pengantar metodologi penelitian (Untuk ilmu manajemen, akuntansi, dan bisnis)*. Depok: Rajagrafindo Persada.

- Mahaputra, dkk. (2022). *Pengaruh keselamatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Elraya Group*. Optimal: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2(3), 189–203.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). *Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior*. Systematic Reviews in Pharmacy, 11(12), 839–849.
- Rizaldi, K. I., & Lestariningsih, M. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi VIII Surabaya Gubeng*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 13(8), 1–13.
- Santoso, P., & Baskoro, H. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi variabel motivasi*. Jurnal Simki Economic, 7(1), 120–131.
- Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, M. Z. (2022). *Motivasi kerja dan kepuasan kerja pada kinerja pegawai (Studi kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo)*. Center of Economic Student Journal, 5(3), 228–240.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2023). *Analisis pengaruh motivasi, komitmen dan stres kerja terhadap kinerja pegawai DP RS Bhayangkara Karawang*. Jurnal Stiemahardika, 4–5.
- Siswanto, H. B. (2019). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 135.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto. (2020). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi BMT El-Raushan Tangerang*. Jenius, 3(2).
- Ulhaq, M. D., & Wahyuni, D. U. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 12(12).

- Widiana, I. K., & Heryanda, K. K. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli*. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 132–139.
- Yuliasari, K., & Nurhayaty, E. (2024). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Jaya*. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(11), 1–8.