

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUNAN RUBBER DI KOTA
PALEMBANG**



Skripsi

Nama: M Gilang Pratama

NIM : 212022092

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

Skripsi

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUNAN RUBBER DI
KOTA PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Sratata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Palembang**



Nama : M Gilang Pratama

NIM : 212022092

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULITAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M Gilang Pratama
NIM : 212022092
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja , dan Motivasi kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Sunan Rubber Di Kota Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini Adalah asli dan belum pernah di ajukan 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 dalam daftar pustka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbeneran 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, 12 Agustus 2026



M Gilang Pratama

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

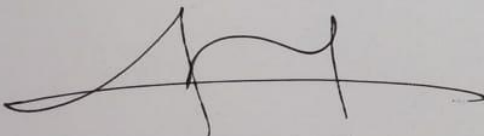
**Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja
karyawan PT. Sunan Rubber Di Kota Palembang**

**Nama : M Gilang Pratama
NIM : 212022092
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)**

Diterima dan Disahkan

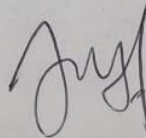
Pada Tanggal, September 2026

Pembimbing I,



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

Pembimbing II,



**Efrina Masdaini, SE., M.Si., CHRO
NIDN : 0220048603**

**Mengetahui,
Dekan**

u.b. Ketua Program Studi Manajemn



**Dr. Mister Candera, S.Pd., M.Si.
NIDN : 1005068902**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

““Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka jangan menyerah hanya karena hari ini terasa berat.” (QS. Al-Insyirah: 5–6)

"Setiap proses memiliki tantangan, tetapi setiap perjuangan akan menghasilkan pelajaran yang berharga."

Persembahan

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- ❖ Kedua orang tua tercinta, Ayah Hendra dan Ibu Emawati, yang telah memberikan kasih sayang, doa, pengorbanan, semangat, serta dukungan tanpa henti.
- ❖ Saudara tercinta, Fitri indah sari dan Bayu syaputra, terima kasih atas doa, dukungan, perhatian, serta semangat yang selalu diberikan kepada penulis dalam setiap proses hingga skripsi ini dapat diselesaikan.

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 pada PT. Sunan Rubber 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. 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.,Msi dan ibuk Dr. Dina Rosi Utami, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Arraditya Permana, S.E., M.M. sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya, saya ucapkan banyak terimakasih.
5. Bapak Amidi, S.E, M.Si dan Ibu Efrina Masdaini, S.E., M.Si. CHRO. 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. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M dan Ibu Wani Fitria, S.E, M.Si. selaku dosen penelaah I dan II yang telah banyak memberikan arahan dan saran dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Kepada pimpinan beserta seluruh karyawan PT. Sunan Rubber Palembang, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas izin, kesempatan, bantuan, serta kerja sama yang telah diberikan selama proses penelitian.
9. Teruntuk sahabat saya, Aji Pratama, terima kasih atas segala dukungan, semangat, bantuan, dan kebersamaan selama masa perkuliahan hingga

skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga persahabatan ini tetap terjaga dan kita dapat meraih cita-cita yang diimpikan.

10. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas segala bentuk bantuan, dukungan, doa, dan motivasi yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan.

Akhir kata, karya sederhana ini penulis persembahkan dengan penuh rasa syukur dan terima kasih kepada semua pihak yang telah menjadi bagian dari perjalanan ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat, keberkahan, dan membalas segala kebaikan yang telah diberikan. Aamiin Ya Rabbal 'Alamin.

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, 12 Agustus 2026

M. Gilang Pratama
NIM. 212022092

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	15
A. Landasan Teori	15
B. Penelitian Sebelumnya.....	22
C. Kerangka Pemikiran	26
D. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi Penelitian	29
C. Operasional Variabel	30
D. Populasi dan Sampel.....	30
E. Data yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target & Realisasi Produksi PT. Sunan Rubber	5
Tabel I.2 Data Pra-Riset Kinerja Karyawan.....	9
Tabel I.3 Data Pra-Riset Lingkungan Kerja.....	10
Tabel I.4 Data Pra-Riset Motivasi Kerja	11
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya	25
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
Tabel III.2 Jumlah Karyawan Per Bagian	31
Tabel III.3 Jumlah Sampel Berdasarkan Bagian	32
Tabel IV.1 Karakteristik Respdn Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV.2 Karakteristik Respdn Berdasarkan Usia	48
Tabel IV.3 Karakteristik Respdn Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel IV.4 Karakteristik Respdn Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel IV. 5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel IV. 6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	53
Tabel IV. 7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motiivasi Kerja.....	54
Tabel IV. 8 Regresi Linier Berganda	57
Tabel IV. 9 Uji F (Simultaan)	65
Tabel IV. 10 Uji t (Parsial).....	66
Tabel IV. 11 Koefisien Determinasi (R ²).....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran	28
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Data Tabulasi
- Lampiran 4. Data Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda, Uji f, Uji t, dan Koefisien
- Lampiran 6. Tabel Distribusi r
- Lampiran 7. Tabel Distribusi F
- Lampiran 8. Tabel Distribusi t
- Lampiran 9. Sertifikat AIK
- Lampiran 10. Sertifikat Pelatihan AMS dan SPSS
- Lampiran 11. Sertifikat Skpi 1,2,3,dan 4
- Lampiran 12. Sertifikat Pelatihan Microsoft office word dan excel
- Lampiran 13. Sertifikat Pelatihan Microsoft excel dan powerpoint
- Lampiran 14. Turnitin
- Lampiran 15. Surat BPP
- Lampiran 16. Surat selesai riset
- Lampiran 17. Kartu aktivitas Bimbingan
- Lampiran 18. Biodata Penulis

Abstrak

M Gilang Pratama/212022092/2026/ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sunan Rubber Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunan Rubber Palembang. Penelitian menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 60 karyawan dari total populasi 74 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar $144,607 > F \text{ tabel } 3,16$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,830 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 83% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 17% dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian, peningkatan lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

M Gilang Pratama/212022092/2026/ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sunan Rubber Palembang

This study aims to determine the influence of work environment and work motivation on employee performance at PT. Sunan Rubber Palembang. The research uses an associative method with a quantitative approach. The research sample amounted to 60 employees out of a total population of 74 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results of the study show that the work environment and work motivation partially have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these two variables also had a positive and significant effect on employee performance, with an F value of $144.607 > F$ table 3.16 and a significance of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R Square value of 0.830 shows that the work environment and work motivation contribute 83% to employee performance, while 17% is influenced by other factors. Thus, improving the work environment and work motivation can support the improvement of the performance of employees of PT. Sunan Rubber Palembang.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah Sebuah ilmu atau cara bagaimana individu dapat digunakan secara maksimal, efisien, dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama antara Perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Tanpa SDM yang berkualitas, perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan efektif dan efisien. SDM bukan hanya dilihat dari jumlah tenaga kerja yang dimiliki, tetapi juga dari kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap individu. Oleh karena itu, pengembangan SDM perlu dilakukan secara berkelanjutan agar karyawan dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya diukur dari besarnya keuntungan yang diperoleh saja, namun juga ditentukan oleh faktor-faktor lain. Salah satu faktor utama dalam masalah sumber daya manusia adalah menemukan cara terbaik untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan mengoptimalkan potensi manusia, perusahaan dapat mencapai kemajuan dan kesuksesan yang diinginkan.

Kinerja Karyawan mengacu pada keterampilan, keahlian, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Kinerja yang baik dari seseorang karyawan memberikan kontribusi positif terhadap pelaksanaan tugasnya. Kinerja Karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam industri

karena dapat menjamin kelangsungan industri. Kinerja Karyawan juga menjadi tolak ukur seberapa baik seseorang melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Menurut Afandi (2021:83) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Nurjaya (2021:45) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, baik pada tingkat individu maupun organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang maupun kelompok sesuai dengan standar atau ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Kinerja mencerminkan sejauh mana individu atau kelompok mampu memenuhi persyaratan serta menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Lingkungan kerja Menurut Afandi (2021:66) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya, baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, yang berdampak pada kenyamanan, keamanan, dan kinerja karyawan.

menurut Budiarti (2020:92) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi dimana karyawan melakukan aktivitasnya sehari-hari, mencakup segala sesuatu disekitar mereka yang dapat mempengaruhi

pelaksanaan tugas, baik secara fisik maupun non fisik, sehingga lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan.. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja, seperti tata ruang, pencahayaan, kebersihan, suhu udara, tingkat kebisingan, serta hubungan sosial antar karyawan dan atasan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan merasa tenang dan fokus dalam menjalankan tugasnya, sehingga mampu bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menurunkan konsentrasi kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi. Menurut Nurjaya (2024:34) menyatakan motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian.

Kasmir (2023:189) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor dorongan yang menyebabkan karyawan bersemangat dalam bekerja sehingga mampu mencapai hasil kerja yang maksimal.

Dalam konteks penelitian ini, kebutuhan akan pencapaian prestasi mendorong pegawai untuk meraih target dan memperoleh pengakuan atas kinerjanya; kebutuhan akan hubungan sosial membentuk relasi yang harmonis dengan kolega dan pimpinan; kebutuhan akan otoritas memberikan dorongan untuk memiliki pengaruh serta tanggung jawab

yang lebih besar; kondisi lingkungan kerja memenuhi kebutuhan akan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja; serta sistem reward and punishment berfungsi sebagai mekanisme penguatan yang memberikan apresiasi atas pencapaian dan sanksi atas pelanggaran. Dengan demikian, terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut secara berjenjang akan memunculkan motivasi untuk mengembangkan kompetensi diri dan bekerja dengan lebih optimal demi pencapaian tujuan organisasi.

PT Sunan Rubber Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan dan perdagangan karet alam yang berlokasi di Palembang, Sumatera Selatan. Perusahaan ini berperan dalam mengolah bahan baku karet dari petani dan pemasok lokal menjadi produk setengah jadi maupun siap jual yang memenuhi standar industri. Dengan memanfaatkan potensi daerah Sumatera Selatan sebagai salah satu sentra penghasil karet di Indonesia, PT Sunan Rubber Palembang turut mendukung rantai pasok industri karet nasional. Saat ini, jumlah karyawan tetap PT. Sunan Rubber sebanyak 74 orang.

Kinerja karyawan merupakan hasil pelaksanaan tugas yang terlihat dari kemampuan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Di PT. Suann Rubber Palembang, salah satu indikator kinerja utama yang dapat digunakan untuk menggambarkan pelaksanaan operasional perusahaan yaitu pencapaian target distribusi solar setiap tahunnya, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.1
Hasil Kinerja Operasional PT. Sunan Rubber Palembang
Tahun 2021-2025

NO	Tahun	Target Produksi SIR (kg)	Realisasi Produksi SIR (kg)	Persentase Capaian (%)
1	2021	30.000	28.213	94,04
2	2022	30.000	25.277	84,26
3	2023	30.000	18.120	60,40
4	2024	30.000	23.428	78,09
5	2025	30.000	9.529	31,76

Sumber : PT. Sunan Rubber Palembang 2025

Berdasarkan data pada Tabel I.1, kinerja produksi PT. Sunan Rubber Palembang menunjukkan penurunan Kuantitas realisasi hasil produksi yang dicapai dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. target setiap tahun tetap sebesar 30.000 kg, namun realisasi produksinya mengalami fluktuasi dan cenderung menurun. Pada tahun 2021 realisasi produksi mencapai 28.213 kg (94,04%), kemudian turun menjadi 25.277 kg (84,26%) pada tahun 2022, 18.120 kg (60,40%) pada tahun 2023, meningkat menjadi 23.428 kg (78,09%) pada tahun 2024, dan kembali mengalami penurunan drastis pada tahun 2025 menjadi 9.529 kg (31,76%). Hal ini menunjukkan bahwa dari sisi kuantitas, kinerja operasional perusahaan belum mampu memenuhi target produksi secara konsisten.

Perusahaan menghasilkan produk tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan serta tingkat pencapaian kualitas kinerja operasional belum optimal. Penurunan tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti keterbatasan bahan baku, gangguan pada proses produksi, atau efisiensi kerja yang menurun.

Rendahnya realisasi produksi dibandingkan target mengindikasikan adanya keterlambatan dalam penyelesaian produksi atau belum optimalnya pemanfaatan waktu kerja. terlihat pada tahun 2023 dan 2025 ketika capaian produksi hanya mencapai 60,40% dan 31,76% dari target. menunjukkan bahwa efektivitas waktu dalam proses operasional perlu ditingkatkan agar target produksi dapat tercapai.

Lingkungan kerja PT. Sunan rubber Palembang. Masih dirasa kurang baik. Suasana kerja yang kurang kondusif dapat memengaruhi semangat dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, tingginya tekanan kerja akibat berkurangnya jumlah tenaga kerja, serta meningkatnya beban kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental. Akibatnya, karyawan menjadi kurang fokus dan motivasi kerja menurun sehingga berdampak pada tidak tercapainya target produksi. Sebaliknya, suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan semangat kerja sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat.

Fasilitas kerja terdapat kondisi mesin produksi dan peralatan laboratorium yang belum beroperasi secara optimal. dapat menghambat proses produksi, memperlambat pekerjaan, dan menurunkan efisiensi operasional. Apabila perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, seperti mesin yang terawat, peralatan laboratorium yang lengkap, serta sarana pendukung lainnya, maka karyawan dapat bekerja lebih efektif sehingga target produksi lebih mudah dicapai.

Hubungan kerja yang kurang harmonis antara karyawan dengan sesama rekan kerja menyebabkan lemahnya komunikasi, rendahnya koordinasi antarbagian, menurunnya semangat dan motivasi kerja karyawan yang dapat menghambat kelancaran proses produksi dan target produksi perusahaan belum tercapai secara optimal.

Selain faktor lingkungan kerja, penurunan kuantitas dan kualitas juga dapat menunjukkan adanya permasalahan pada motivasi kerja karyawan. Keamanan kerja yang kurang memadai, masih adanya potensi kecelakaan kerja, penggunaan alat pelindung diri (APD) yang tidak konsisten setiap selama jam kerja meningkatkan risiko kecelakaan, mengurangi rasa aman karyawan saat bekerja dapat menghambat pencapaian target produksi yang ditetapkan perusahaan.

Penghargaan yang belum diberikan secara optimal kepada karyawan. Pemberian penghargaan yang kurang sesuai dengan prestasi kerja, kurangnya insentif bagi karyawan bagi karyawan yang mencapai target serta minimnya apresiasi dari perusahaan dapat menyebabkan

menurunnya motivasi dan semangat kerja karyawan. Karyawan menjadi kurang terdorong untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas pekerjaannya sehingga berdampak belum mampu mencapai target produksi.

Hubungan sosial yang kurang baik antar karyawan, rendahnya kerja sama tim, kurangnya komunikasi, serta minimnya rasa saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan dapat menghambat kelancaran proses produksi berpotensi menyebabkan belum mampu mencapai target produksi perusahaan.

Selain itu, peningkatan pengawasan operasional, perawatan mesin secara berkala, dan pemberian motivasi kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas sehingga target produksi pada tahun-tahun berikutnya dapat tercapai secara lebih optimal.

Penelitian ini juga melakukan Pra-Riset untuk mengetahui fenomena yang ada di PT. Sunan Rubber Palembang dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan sebagai karyawan:

Tabel 1.2
Hasil Data Pra-Riset
Kinerja Karyawan PT. Sunan Rubber

No	PERTANYAAN	YA	TIDAK
Kinerja Karyawan			
1	mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang telah ditetapkan perusahaan.	10	20
2	menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan.	12	18
3	menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai dengan standar perusahaan.	14	16
4	mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	12	18
5	bertanggung jawab penuh terhadap setiap tugas yang diberikan Perusahaan.	22	8

Sumber : Hasil Pra- riset PT. Sunan Rubber Palembang 2026.

Berdasarkan Tabel 1.2, hasil pra-riset kinerja, bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam pencapaian target kerja, ketepatan waktu, dan kualitas hasil kerja. Kondisi dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan yang belum optimal, seperti kurangnya dorongan untuk mencapai target dan semangat dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, baik dari aspek fasilitas kerja, kenyamanan lingkungan, maupun hubungan antar karyawan, juga diduga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan., kondisi kinerja yang belum optimal ini memerlukan upaya perbaikan yang berkesinambungan agar perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Tabel 1.3
Hasil Data Pra-Riset

Lingkungan Kerja PT. Sunan Rubber

No	PERTANYAAN	YA	TIDAK
Lingkungan Kerja			
1	Kondisi dan suasana lingkungan kerja di perusahaan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.	14	16
2	Mesin dan peralatan kerja yang tersedia mendukung kelancaran pekerjaan saya.	18	12
3	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sudah memadai untuk menunjang produktivitas saya.	9	21
4	Hubungan dengan rekan kerja berlangsung dengan baik dan saling mendukung dalam pekerjaan.	13	17
5	Atasan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga saya dapat bekerja dengan optimal.	23	7

Sumber : Hasil Pra- riset PT. Sunan Rubber Palembang, 2026.

Berdasarkan Tabel 1.3, hasil pra-riset menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Sunan Rubber masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek kenyamanan, fasilitas, serta ketersediaan peralatan kerja. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan motivasi kerja karyawan karena karyawan merasa kurang nyaman dan kurang didukung dalam melaksanakan pekerjaannya. Akibatnya, motivasi kerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, seperti sulit mencapai target, keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan belum optimalnya kualitas hasil kerja. erusahaan perlu menciptakan

lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa selain aspek fisik maupun non fisik lingkungan kerja, agar tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung kinerja.

Tabel 1.4
Hasil Data Pra-Riset
Motivasi Kerja PT. Sunan Rubber

NO	PERTAYAAN	YA	TIDAK
Motivasi Kerja			
1	kebutuhan dasar terpenuhi sehingga dapat bekerja dengan baik di perusahaan.	16	14
2	aman dalam bekerja, baik secara fisik maupun jaminan pekerjaan di perusahaan.	12	18
3	Diterima menjadi bagian dari lingkungan kerja di perusahaan.	13	17
4	termotivasi bekerja lebih baik ketika mendapatkan penghargaan atau apresiasi dari perusahaan.	11	19
5	mendapatkan dorongan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi dalam bekerja.	4	26

Sumber : Hasil Pra- riset PT. Sunan Rubber Palembang, 2026.

Berdasarkan Tabel 1.4, Hasil pra-riset menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Rendahnya motivasi kerja diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, seperti fasilitas kerja yang kurang memadai, peralatan kerja yang belum optimal, serta kurangnya penghargaan dan kesempatan untuk

mengembangkan kemampuan karyawan. Kondisi tersebut dapat mengurangi semangat kerja sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan belum tercapainya target pekerjaan, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, dan belum optimalnya kualitas hasil kerja. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik serta meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

PT. Sunan Rubber Palembang, dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja masih belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Dari sisi kinerja, masih terdapat karyawan yang belum mampu memenuhi standar kualitas dan jumlah hasil kerja sesuai target perusahaan, meskipun sebagian besar sudah cukup disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Kondisi ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi karyawan. Lingkungan kerja belum sepenuhnya kondusif, baik dari segi kenyamanan ruang kerja maupun hubungan antar karyawan, di mana kerja sama dan sikap saling membantu masih perlu ditingkatkan. Selain itu, motivasi kerja karyawan juga belum maksimal karena masih adanya ketidakkonsistenan dalam pemberian penghargaan serta penerapan prosedur keselamatan kerja. Meskipun komunikasi dan kerja sama tim tergolong cukup baik, perusahaan tetap perlu melakukan perbaikan pada aspek lingkungan kerja dan motivasi agar kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk

melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunan Rubber Palembang?
2. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunan Rubber Palembang?
3. Adakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunan Rubber Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunan Rubber Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunan Rubber Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunan Rubber Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, kemampuan dan ilmu pengetahuan serta memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini di peroleh di bidang perkuliahan. Khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat di jadikan bahan referensi baik bagi penulis maupun bagi pihak yang berkepentingan di masa yang akan datang.

2. Bagi lokasi penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan sebagai bahan masukan bagi untuk bahan pertimbangan dalam PT. Sunan Rubber kota Palembang menyelesaikan permasalahan yaitu tempat kerja yang menciptakan suasana yang tenang dan produktif dalam lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

3. Bagi almamater

- a. Hasil penelitian dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya dalam ilmu sumber daya manusia.

- b. Sebagai penambah ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia dan sebagai titik ukur penelitian yang lebih luas dan lebih mendalam mengenai pembahasan yang berkenaan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 1(12), 3656–3673.
- Budiarti, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Budiasa, I. G. S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Denpasar: Udayana University Press.
- Dalimunthe, J. A., Debataraja, L., Silaen, S., & Amsuardiman, A. (2025). *Evaluasi dampak lingkungan kerja terhadap tingkat kesehatan dan keselamatan pekerja pada proyek pembangunan Wiego Warehouse*. *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil Agregat*, 5(1), 1–11.
- Esisuarni, E., Alkadri, H., & Nellitawati, N. (2024). *Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan*. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488.
- Esisuarni, E., Alkadri, H., & Nellitawati, N. (2025). *Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan*. *Jurnal Niara*, 17(2).
- Gandung, M. (2025). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Roda Bangun Mandiri Jakarta*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1).
- Herlinda, S., dkk. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Islami, N. A., Suryanti, R., Cendekiawan, K. A., Ardianto, R. E., & Tawil, M. R. (2024). *Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2)
- Nurjaya, N. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Unpam Press.

- Putri, A. S., Armansyah, A. Y., & Syahputro, S. B. (2025). *Motivasi kerja sebagai faktor penentu kinerja karyawan di CV. MSJ. Surplus: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Putri, A. S., Armansyah, A., Yani, A., Basyid, A., & Syahputro, S. B. (2025). *Motivasi kerja sebagai faktor penentu kinerja karyawan di CV. MSJ. Surplus: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1).
- Putri, M. P. N. F. (2025). *Analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik (JMIA)*, 1(5).
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(1), 77–86.
- Ridho Prima Putra, R., Agussalim, M., & Novi Yanti, N. (2024). *Pengaruh motivasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan. Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja* (Edisi 6). Jakarta: Rajawali Pers.
- Zuraida, L., Ariani, I. D., & Lestari, R. F. (2025). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 3(1).