

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
BAHTERA TUAIAN GLOBAL BATAM**

SKRIPSI



Oleh:

Reformasi Laia

180910243

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2023**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
BAHTERA TUAIAN GLOBAL BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

Memperoleh gelar Sarjana



Oleh:

Reformasi Laia

180910243

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Reformasi Laia
NPM : 180910243
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen Bisnis

Menyebutkan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BAHTERA TUAIAN GLOBAL BATAM”. Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIAS, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 2


METERAI
TEMPEL
422AKX509416016
REFORMASI LAIA
180910243

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
BAHTERA TUAIAN GLOBAL BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana**

Oleh:

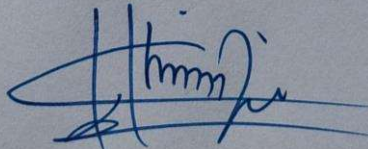
Reformasi Laia

180910243

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal

Seperti tertera di bawah ini

Batam, 29 Juli 2023



**M. Khoiri.S.Pd.,M.Pd.
Pembimbing**



ABSTRAK

Dalam penelitian ini, peneliti merumuskan permasalahan tentang apakah motivasi berpengaruh dengan kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh juga pada kinerja karyawan di perusahaan Bahtera tuaian Global Batam. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner yang berjumlah responden sebanyak 121 responden. Sehingga peneliti memiliki kesimpulan atau hasil yang dimana motivasi kerja dalam skala parsial memiliki pengaruh dan lingkungan kerja juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan skala inova motivasi dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada perusahaan Bahtera Tuaian Global Batam.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan dan Kinerja Karyawan

ABTRACT

In this study, researchers formulated the problem of whether motivation influences employee performance, and the work environment also influences employee performance at the Bahtera Tuaian Global Batam company. Researchers collected data by distributing questionnaires with a total of 121 respondents. So that researchers have conclusions or results where work motivation on a partial scale has an influence and the work environment also influences employee performance. Meanwhile, the scale of innovation, motivation and work environment both have an effect on the performance of employees in the Bahtera Tuaian Global Batam company.

Keywords: Motivation, Environment and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji Syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen Bisnis di Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael JibraelRorong, S.T., MI.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
4. Bapak M. Khoiri, S.pd., M.pd. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi manajemen Bisnis di Universitas Putera Batam.
5. Seluruh Dosen universitas putera Batam yang telah memberi ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
6. Bapak David Humala Sitorus, SE., M.M. selaku Pembimbing Akademi pada program studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
7. Kedua orang tua dan keluarga besar saya tercinta yang telah memberikan seluruh kasih dan sayang dari kecil sampai sekaang.
8. Kepada seluruh rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi program studi manajemen atas kebersamaan, keceriaan, dan kerja samanya selama ini.
9. Kepada teman diluar kampus seperti teman kerja dan teman kost yang telah memberikan motivasi kepada saya serta dorongan yang luar biasa sehingga saya bias menyelesaikan studi saya ini, semoga Tuhan membalaskan kepada kalian.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalaskan kebaikan serta mencurahkan hidayah serta taufik-Nya amin.

Batam, 29 Juli 2023
Penulis

REFORMASI LAIA

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISONALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGATAR	vii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I	
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batas Masalah	11
1.4 Rumusan Masalah	12
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Manfaat penelitan.....	12
BAB II	
TINJAUAN PUSTAK	14
2.1 Kajian Teori.....	14
2.1.1 Motivasi.....	14
2.1.1.1 Pengertian Motivasi.....	14
2.1.1.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	14
2.1.1.3 Faktor Motivasi Kerja.....	15
2.1.1.4 Indikator Motivasi	16

2.1.2 Lingkungan Kerja	18
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	18
2.1.2.2 Faktor Lingkungan Kerja.....	20
2.1.2.3 Aspek Lingkungan Kerja.....	21
2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja	22
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	24
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	24
2.1.3.2 aspek Kinerja Karyawan.....	25
2.1.3.3 Faktor Kinerja Karyawan	27
2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	28
2.2 Peneliti Terdahulu.....	29
2.3 Kerangka Konseptual	31
2.3.1 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.3.2 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.3.3 Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.4 Hipotesis	33
BAB III	
METODE PENELITIAN	34
3.1 Desain Penelitian	34
3.2 Operasional Variabel	34
3.2.1 Variabel terikat	35
3.2.2 Variabel Bebas.....	36
3.3 Populasi dan Sampel.....	38
3.3.1 Populasi	38
3.3.2 Sampel	38
3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	39
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data	39
3.4.2 Alat Pengumpulan Data.....	39

3.5 Teknik Analisis Data	39
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	41
3.5.2 Uji Kualitas Data	41
3.5.2.1 Uji Validitas Data	41
3.5.2.2 Uji Reabilitas Data.....	42
3.5.3 Uji Normalitas	43
3.5.4 Uji Korelasi.....	44
3.6 Lokasi Penelitian	45
BAB IV	
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Gambar Umum Objek Penelitian.....	47
4.2 Deskriptif Karakteristik Responden.....	48
4.2.1 Data Responden Berdasarkan Departemen	48
4.3 Deskripti responden	51
4.4 Analisis data	60
4.5 Pengujian Hipotesis.....	69
4.6 Pembahasan.....	72
BAB V	
SIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Simpulan	74
5.2 Simpulan	74
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penelitian Motivasi	4
Tabel 1.2 Data Absensi	6
Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja.....	8
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Prasurve Lingkungan Kerja	7
Gambar 2.1 Kerangka Pemikirann	33
Gambar 3.1 Desain Penelitian	35

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Uji Validitas Data	42
---	-----------

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia salah satu harapan dalam perusahaan yang menjadi ujung tombak dalam kelangsungan hidup perusahaan dan mewujudkan keinginan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia diwajibkan melakukannya dengan akurat terutama penempatan dan penggunaannya, seperti di tempatkan pada suatu jabatan yang tepat agar kelancaran suatu pekerjaan dapat diwujudkan. Seterusnya modal kerja yang digunakan berasal dari sumber daya manusia harus jelas jumlah yang akan di pergunakan dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut.

Salah satu aset yang terpenting dalam perusahaan yakni tenaga manusia, yang mana segala misi dalam perusahaan manusia yang mengelolah, mengurus dan menjalankan. Jadi sumber daya manusia merupakan faktor strategis dari semua kegiatan organisasi perusahaan. Dengan memiliki kinerja karyawan perusahaan harus menyadari potensi tenaga kerja dalam menghadapi para saingan lingkungan bisnis yang sangat kompetitif.

Kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan dengan bersamaan akan meningkatkan keuntungan perusahaan. Kinerja karyawan juga tergantung pada kemauan dan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan diringan dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan banyak faktor-faktor dari dalam serta luar dirinya. Faktor dalam dirinya

sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, kompetensi yang dimiliki serta sikap dan perilaku yang mempengaruhi kinerja. Faktor dari luar yakni gaya kepemimpinan atasan, lingkungan kerja, dan hubungan antara para karyawan.

Sumber daya manusia termasuk salah satu sumber daya yang paling penting dan dominan dalam mengantar perusahaan mencapai tujuan. Tersedianya modal, peralatan (mesin) dan komponen-komponen lainnya tanpa dukungan oleh motivasi serta lingkungan kerja dan sumber daya manusia yang memadai, maka sulit untuk memperoleh laba yang besar dan kinerja karyawan yang bernilai tinggi. Oleh karena itu, efektif tidaknya penggunaan komponen yang dimiliki perusahaan sangat bergantung pada motivasi dan lingkungan kerja serta sumber daya manusia yang dimiliki sepenuhnya. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk terus mengadakan pembaharuan pada sistem perusahaan yang telah berjalan selama ini adalah dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terkhusus dengan memberikan dorongan atau motivasi serta lingkungan yang memadai kepada individu para pekerja yang terlibat dalam instansi perusahaan (Hafis Laksamana, 2020).

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi perusahaan yang menyangkup tinggi rendahnya nilai kinerja karyawan dalam perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT Bahtera Tuaian Global Batam sebagai objek penelitian, peneliti menemukan beberapa fenomena motivasi kerja karyawan pada PT Bahtera Tuaian

Global Batam diantaranya terdapatnya karyawan yang kurang profesional dalam bekerja seperti karyawan banyak santai dari pada bekerja, tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan dimana waktu yang tersedia dan sistem pendukung terbatas, masih terdapat karyawan yang mendahulukan kepentingan pribadi daripada kebutuhan perusahaan, saat terjadi suatu kesalahan dalam bekerja karyawan yang bersangkutan tersebut kurang inisiatif untuk memperbaikinya dan kurangnya karyawan menimbulkan ide-ide dalam menyelesaikan tugas dalam perusahaan. Disini terlihat masih kurangnya tanggu jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan keratif serta motivasi dalam melaksanakan pekerjaan di organisasi perusahaan (Roni & Martyah, 2021).

Fenonema yang terjadi pada PT Bahtera Tuaian Global tentang motivasi kerja. Berdasarkan observasi peneliti dipantau beberapa permasalahan yang terdapat dalam motivasi kerja. Permasalahan yang terjadi pada PT. Bahtera Tuaian Global tentang motivasi kerja tersebut dapat dilihat pada berikut tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Penilaian motivasi kerja PT Bahtera Tuaian Global selama 6 Bulan (Juli- Desember) Tahun 2022

No	Unsur Penilaian Motivasi	Jumlah Karyawan	Target	Nilai	Pencapaian
1	Tantangan Pekerjaan	121	100%	65%	Cukup
2	Tanggung Jawab pekerjaan	121	100%	60%	Kurang

3	Prestasi Kerja	121	100%	55%	Kurang
4	Jabatan	121	100%	55%	Kurang
5	Hubungan Kerja	121	100%	45%	Buruk
6	Hubungan Kerja	121	100%	55%	Kurang
7	Harapan	121	100%	55%	Kurang
8	Penghargaan	121	100%	50%	Buruk
Rata-Rata Pencapaian				55%	Kurang

Sumber: HRD PT Bahtera Tuaian Global, 2022

Berdasarkan tabel diatas, unsur penilaian motivasi kerja yang terdiri dari beberapa poin yakni tantangan pekerjaan dimana karyawan berjumlah 121 orang dengan nilai target 100% dan nilai persentasenya 65% maka di golongkan kategori cukup. Tanggung jawab pekerjaan juga memiliki nilai persentase 60% maka digolongkan kategori kurang. Prestasi kerja memiliki nilai persentase 55% juga di golongkan kategori cukup. Hubungan kerja dan penghargaan digolongkan kategori buruk di karenakan nilai persentasenya kecil, yang diartikan bahwa para karyawan PT. Bahtera Tuaian Global masih kurang termotivasi dalam hubungan kerja kepada sesama karyawan dan kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan yang mengakibatkan motivasi karyawan menurun dalam pacuan untuk melakukan pekerjaan, dikarenakan pemilik perusahaan ini tidak mengutamakan penyelenggaraan promosi jabatan, hubungan kerja serta penghargaan untuk para karyawannya yang berprestasi. Sehingga, para karyawannya merasa pencapaian

yang sudah diperoleh tidak dihargai oleh perusahaan, karena tidak adanya timbal balik yang diberikan dari perusahaan. Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga sebagai pendukung nilai kinerja karyawan pada sebuah organisasi perusahaan.

Permasalahan yang ada juga pada PT. Bahtera Tuaian Global mengenai motivasi kerja yakni kurangnya penerapan kedisiplinan dalam organisasi perusahaan yang mengakibatkan efek negatif pada kinerja karyawan sehingga akan menimbulkan pencapaian target tidak terpenuhi. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang melakukan izin, sakit dan absen seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Data Absensi PT. Bahtera Tuaian Global, Bulan Juli-Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Izin		Sakit		Absen		Produksi	
			Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Target	Realitas
Juli	121	27	680	25,18	581	21,51	759	28,11	180.000	174.600
Agustus	121	26	760	29,33	293	11,26	550	21,15	180.000	165.600
September	121	26	719	27,65	396	15,23	688	26,46	180.000	163.800
Oktober	121	26	693	26,65	218	8,38	578	22,23	180.000	167.400
November	121	26	640	24,61	276	10,61	466	17,92	180.000	156.600
Desember	121	27	890	32,94	421	15,59	559	20,70	180.000	158.400

Sumber: HRD PT Bahtera Tuaian Global, 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat nilai izin pada bulan desember sebesar 32,94% yang mengakibatkan target perusahaan 180.000 pcs tidak tercapai karena realitanya hanya mencapai 158.400 pcs dengan selisih 21.600. dari hal

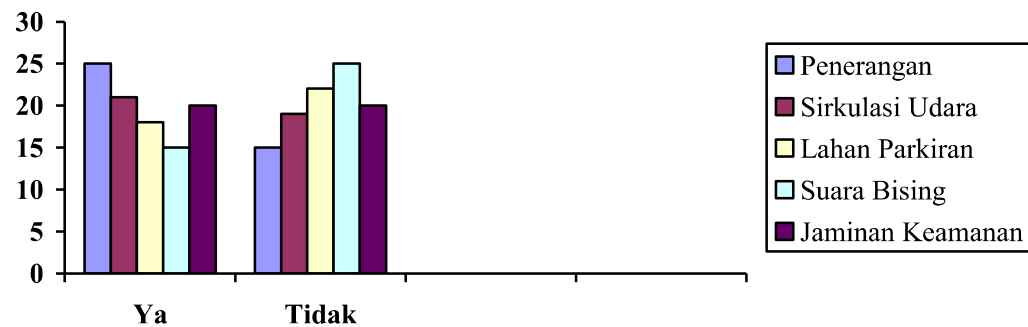
tersebut perusahaan harus memperhatikan tingkat absensi karyawan serta memperhatikan cara untuk memotivasi karyawan agar target yang harus di capai perusahaan dapat tercapai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021).

Lingkungan kerja aman dan nyaman akan menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja dan fasilitas yang lengkap. Pada lingkungan kerja yang baik perusahaan harus memperhatikan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya tata letak, sarana keamanan dan kenyamanan kantor serta kenyamanan area produksi sehingga menunjang nilai kinerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja berupa lingkungan kerja fisik yang ada di area perusahaan seperti lingkungan kerja perusahaan ini yang dimana keadaan lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk para karyawan seperti kurangnya perlengkapan penerangan lampu dalam setiap ruangan, kurangnya sirkulasi udara yang masuk dalam ruangan kerja, kurangnya lapangan parkir untuk kendaraan karyawan, dan suara bising yang berasal dari perusahaan sebelah serta suara kendaraan serta tingkat jaminan keamanan yang masih standar baik dalam perusahaan maupun dalam perusahaan.

Adapun fenomena lain di PT. Bahtera Tuaian Global yakni tentang lingkungan kerja, yang dimana peneliti melakukan pra survei kepada 40 karyawan

PT. Bahtera Tuaian Global dalam penilaian lingkungan kerja fisik dan non fisik di sekitar luar dan dalam perusahaan.



Gambar 1.1 Data Pra Survei Lingkungan Kerja PT. Bahtera Tuaian Global

Sumber: HRD PT. Bahtera Tuaian Global, 2022

Berdasarkan diagram pada gambar 1.1, menjelaskan bahwa dari beberapa aspek baik perlengkapan, sirkulasi udara, lahan parkir, suara yang menimbulkan kebisingan dan jaminan asuransi menunjukkan masih ada persoalan yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Yang harus diperhatikan perusahaan yakni lokasi lahan parkir yang masih belum memadai dan suara kebisingan yang terjadi di area perusahaan yang membuat para karyawan kurang fokus dalam melakukan pekerjaan sehingga bisa membuat dampak kepada kinerja karyawan.

Berikut data penilaian kinerja karyawan PT. Bahtera Tuaian Global selama 6 bulan Tahun 2022 pada tabel 1.4 dibawah ini:

Tabel 1.4 Data Penilaian Kinerja karyawan PT. Bahtera Tuaian Global selama 6 Bulan (Juli- Desember) Tahun 2022

No	Unsur Yang Dinilai	Target (%)	Juli	Agust	Sept	Oktb	Nov	Des
			Nilai	Nilai	Nilai	Nilai	Nilai	Nilai
1	Penugasan keterampilan bidang tugas	100	70	70	65	80	75	70
2	Kejujuran	100	80	70	65	70	80	65
3	Kemampuan menerima tugas	100	65	65	70	70	65	70
4	Kemampuan kerjasama tim	100	70	65	70	65	70	75
5	Kemampuan bekerja berkualitas dan berkuantitas	100	80	70	65	70	70	80
6	Semangat kerja	100	70	70	65	75	80	70
7	Ketaatan terhadap peraturan	100	70	70	70	65	80	70

8	Menjaga citra perusahaan	100	70	65	65	70	75	70
9	Tanggung jawab terhadap tugas	100	75	70	70	70	80	70
10	Penampilan	100	75	70	65	65	80	70
Total Rata-Rata			72,5	68,5	66,5	63,5	75,7	71

Sumber: HRD PT. Bahtera Tuaian Global, 2022

Dari data tersebut bahwa penilaian kinerja setiap bulannya menargetkan hasil rata-rata 100%, namun setiap tahunnya mengalami penurunan sehingga pada bulan oktober 2021 mendapatkan nilai rata-rata yang terendah hanya mencapai 63,5% dari target 100%.

Dari fenomena-fenomena yang sudah dijelaskan tentang beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebelumnya peneliti telah melakukan pra survei fenomena pada 40 orang karyawan PT. Bahtera Tuaian Global dan telah diperoleh hasilnya, sehingga dari pra survey fenomena ini peneliti dapat menentukan judul skripsi yang akan dijadikan objek penelitian.

PT. Bahtera Tuaian Global yakni perusahaan bergerak dibidang produk minuman dan makan. PT. Bahtera Tuaian Global berlokasi Komplek Ruko Kara Jucktion Blok A no.9 Batam Kota. Dengan jumlah karyawan 121 orang. Dengan ini peneliti melakukan penelitian di PT. Bahtera Tuaian Global dan berkaitan dengan permasalahan yang peneliti bahas tentang motivasi kerja dan lingkungan

kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan penentuan obyek penelitian telah memenuhi unsur permasalahan yang layak untuk diteliti. Penelitian ini mengidentifikasi permasalahan yang tengah dihadapi dan perlu secara cepat dituntaskan PT. Bahtera Tuaian Global.

Berdasarkan dari kajian-kajian peneliti terdahulu, Maka dalam hal ini penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera Tuaian Global”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat didefinisikan permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kurangnya tanggung jawab karyawan pada perusahaan PT. Bahtera Tuaian Global.
2. Kurangnya disiplin Karyawan yang mengakibatkan datang sering terlambat di PT. Bahtera Tuaian Global.
3. Fasilitas lingkungan kerja seperti penerangan, sirkulasi udara, lahan parkir, suara bising dan jaminan keamanan di PT. Bahtera Tuaian Global kurang mendukung.
4. Kinerja karyawan PT. Bahtera Tuaian Global mengalami penurunan.

1.3 Batas Masalah

Ruang lingkup penelitian ini perlu dipilar agar dapat terarah dan mudah dijelaskan sesuai tujuan penelitian:

1. Objek penelitian Perusahaan PT. Bahtera Tuaian Global sebagai perusahaan manufaktur yang memproduksi makanan dan minuman.

2. Periode penelitian ini mulai bulan Juli sampai Desember Tahun 2022.

1.4 Rumusan Masalah

Penelitian ini peneliti merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yakni:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bahtera Tuaian Global?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bahtera Tuaian Global?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bahtera Tuaian Global?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah antara lain:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bahtera Tuaian Global.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bahtera Tuaian Global.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bahtera Tuaian Global.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan, manfaat yang diharapkan dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Di harapkan dari hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi para penulis, pembaca atau peneliti selanjutnya sebagai bahan acuan dan bahan kajian

yang berguna untuk penelitian dimasa akan datang dan sumber informasi mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Melalui penelitian mengenai motivasi dan lingkungan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, kita dapat memperluas pemahaman kita tentang sumber daya manusia berdasarkan teori-teori yang diamati dan dipelajari. Penelitian ini berfungsi untuk meningkatkan wawasan pengetahuan kita dan lebih memahami bagaimana motivasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan performa karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Untuk menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan guna meningkatkan kinerja karyawan di masa depan, terkait aspek motivasi dan lingkungan kerja.

3. Bagi Institusi

Untuk kemajuan dan sebagai landasan pedoman dalam universitas puetra batam

4. Bagi Peneliti Lanjut

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan pengetahuan mengenai minat dan kepentingan terhadap sumber daya manusia sebagai panduan untuk penelitian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karna kebutuhan, keinginan dan tujuan. Motivasi berasal dari kata latin *movere* artinya dorongan, pemberian daya gerak yang menciptakan rasa kegairah. Sama sepertimya juga dalam keadaan melakukan pekerjaan karyawan merasa terdorong dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari kekuatan fisik serta pikiran maupun dari luar diri seperti dorongan sesama karyawan yang memulai untuk melakukan kegiatan kerja (Arista, 2020). Selanjutnya menurut (Mulyadi et al., 2021) motivasi kerja adalah kesediaan diri untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi perusahaan.

Suwanto (2020:16) adalah seperangkat 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. Berdasarkan aspek uraian diatas dapat menyimpulkan motivasi adalah kondisi atau energi yang bergerak dari diri karyawan secara terarah dan trtuju untuk mencapai

tujuan organisasi perusahaana, sehingga energi tersebut menjadi sebuah dorongan dan semangat dalam melakukan pekerjaan yang baik dan bermutu.

2.1.1.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Roni & Martyah, 2021) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan keputusan karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
7. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan-bahan baku.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Kadarisma dalam (Arista, 2020) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor antara lain:

1. Faktor *intern* yang terdapat dalam diri sendiri misalnya terlihat pada sering resahnya atau bergejolanya karyawan. Contohnya munculnya kasus ujuk ras dan pemogokan kerja dan lain-lain
2. Faktor *ekstern* yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi kerja.

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Menurut Anoraga (2018) indikator -indikator motivasi kerja karyawan yaitu:

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi
3. Kepercayaan diri.
4. Daya tahan terhadap tekanan
5. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator motivasi kerja karyawan mencakup kedisiplinan, tingkat imajinasi dan daya kombinasi yang tinggi, kepercayaan diri, ketahanan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, sikap agresif, kreativitas dalam tugas-tugas pekerjaan, peningkatan kualitas pekerjaan dari waktu ke waktu, patuh pada jam kerja, kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi untuk mendorong prestasi, kesetiaan dan kejujuran, hubungan yang baik antara karyawan dan pimpinan, mencapai tujuan individu dan organisasi, serta menghasilkan informasi yang akurat dan tepat. Indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Anoraga (Anoraga, 2018). Dalam pengukuran motivasi kerja pada perawat berdasarkan hasil observasi dan kondisi di lapangan, alasan menggunakan indikator-indikator dari Anoraga adalah karena mereka mengukur berbagai aspek penting seperti kedisiplinan, daya imajinasi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Penulis menganggap

indikator-indikator ini relevan dan sesuai untuk menganalisis motivasi kerja perawat dengan akurat.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiapharinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito dalam (Jackson, 2019) lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur,

kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2018:134).

lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021). Berdasarkan beberapa defenisi lingkungan kerja diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menimbulkan suasana lingkungan kerja yang mendukung dan baik ada beberapa hal yang perlu diperhatikan (Mulyadi et al., 2021) antra lain:

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang lega.
3. Ventilasi pertukaran udara.
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan.
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Menurut suwatno dalam (Hafis Laksamana, 2020) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor lingkungan kerja fisik

1. Pewarnaan.
2. Penerangan.
3. Udara
4. Suara bising
5. Ruang gerak
6. Keamanan
7. Kebersihan

2. Faktor lingkungan kerja non fisik

1. Struktur kerja.
2. Tanggung jawab kerja.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin.
4. Kerja sama antar kelompok.
5. Kelancaran komunikasi.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik di perusahaan maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan guna mencapai tingkat produktivitas perusahaan.

2.1.2.3 Aspek Lingkungan Kerja

1. Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kejanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa haln yakni:

1. Pelayanan makan dan minum.
2. Pelayanan kesehatan.
3. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

1. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang d dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

2. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hala ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja suatu kondisi lingkungan dikatakan baik dan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan (Halomoan & Suhartono, 2020)

1. Penerangan atau cahaya penerang

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan sebagian banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai

2. Temperatur atau siklus udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh akan tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya.

3. Keadaan lahan parkir

Setiap karyawan berhak untuk mendapatkan parkir untuk kendaraan karyawan, apabila lahan parkir tidak mendukung dan memadai akan mempengaruhi lingkungan kerja karyawan menurun dan membuat para karyawan bolos untuk masuk kerja di sebabkan tempat parkirannya cepat penuh dan lain lain.

4. Kebisingan di lingkungan kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

5. Keamanan di lingkungan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM).

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja secara umum diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Gibson dalam (Roni & Martyah, 2021) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Menurut Rahady dalam (Museum, 2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai para karyawan atau seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dilibatkan pada karya tersebut.

Berdasarkan dari defenisi diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai oleh karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing Dallah upaya pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Ada beberapa aspek kinerja karyawan secara umum dapat digolongkan 3 jenis antralain:

1. Hasil kerja

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Kualitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

2. Kelakuan pekerjaan

Seorang karyawan di tempat kerja akan menunjukkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu: Perilaku pribadi, mencakup tindakan yang tidak berhubungan langsung

dengan pekerjaan, seperti cara berjalan, cara makan siang, dan sebagainya. Perilaku kerja, mencakup tindakan karyawan yang terkait dengan pekerjaannya, seperti disiplin kerja, mengikuti prosedur kerja, kerja sama tim, komitmen terhadap tugas, pelayanan ramah kepada pelanggan, dan lain sebagainya. Perilaku kerja juga mencakup inisiatif untuk mengatasi masalah kerja, seperti menyumbangkan ide atau tindakan untuk meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki perilaku kerja yang baik mampu menciptakan alternatif solusi untuk meningkatkan efisiensi kerja, sehingga mencapai kinerja yang tinggi. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku yang bertujuan untuk mematuhi semua peraturan organisasi berdasarkan kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Sementara kerja sama (teamwork) mencerminkan keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi anggota yang aktif dalam kelompok kerja.

3. Sifat pribadi

Sifat pribadi merujuk pada karakteristik unik yang dimiliki oleh setiap karyawan, yang sangat relevan dalam menjalankan tugas mereka. Sebagai makhluk manusia, setiap karyawan memiliki berbagai sifat bawaan atau watak yang telah ada sejak lahir. Sifat-sifat ini kemudian diperkuat oleh pengalaman saat mencapai usia dewasa. Untuk menjalankan pekerjaan dengan efektif, seorang karyawan memerlukan sifat-sifat tertentu, seperti kemampuan beradaptasi, yaitu keterampilan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya; kesabaran, yaitu kemampuan untuk menahan diri dari merespons buruk dalam pekerjaan dan menunggu hingga pikiran

menjadi tenang dan berfungsi optimal; serta kejujuran dalam bekerja, yang mencakup menyampaikan informasi dan fenomena yang ada sesuai dengan realitas tanpa mengubahnya. Semua sifat ini penting untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan secara efisien.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan dalam perusahaan yakni faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1. Item kekuatan

Dalam konteks psikologi, kemampuan individu terdiri dari dua aspek, yaitu kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitas. Hal ini berarti, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) atau bahkan termasuk dalam kategori IQ superior, sangat superior, berbakat (gifted), dan jenius, dan juga didukung oleh pendidikan yang relevan dengan posisi mereka serta keahlian dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari, kemungkinan lebih tinggi untuk mencapai performa yang maksimal. Faktor Motivasi disebut suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi di lingkungan perusahaan. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2. Faktor Lingkungan

Faktro lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Efisiensi

3. Displin

peraturan yang berlaku dalam perusahaan serta menerima saksi yang akan dikeluarkan oleh perusahaan.

4. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

5. Kepemimpinan

Suatu proses yang dimiliki pemimpin untuk mempengaruhi dan memberikan contoh kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

6. Kejujuran

Salah satu sifat karyawan yang ada dalam pribadi yang cukup sulit untuk diterapkan.

7. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Peneliti Terdahulu

Sebelum penulis mengangkat judul ini, telah dilakukan penelitian sebelumnya oleh peneliti sebelumnya dengan asumsi-asumsi yang berbeda yakni sebagai berikut:

Menurut (Mulyadi et al., 2021) melakukan penelitian dengan berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara uji parsial maupun uji simultan.

Menurut (Arista, 2020) melakukan penelitian dengan berjudul “ Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fastfood Indonesia”. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia. Hal ini membuktikan kegiatan Motivasi Kerja yang dilakukan PT. Fastfood Indonesia sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan PT. Fastfood Indonesia. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dari PT.

Fastfood Indonesia sangat baik sehingga karyawan nyaman bekerja dan kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia meningkat.

Menurut (Hafis Laksamana, 2020) berpenelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Jaya Persada Di Jakarta”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,748 > 2,006$). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 37,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,690 > 2,006$). Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 55,5%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($33,090 > 2,780$).

Menurut (Almansyah, 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Semagi Muara Bungo”. Dengan hasil penelitiannya Berdasarkan hasil pengolahan data variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memberi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 66,3% dan sisanya sebesar 33,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Menurut (Roni & Martyah, 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Cabang Sungguminasa Syahrul”. Hasil penelitian yakni motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara uji parsial maupun uji simultan.

Menurut (Museum, 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan Hubungan Motivasi dengan Kinerja pada PT. AIM Nilai $r = 0,903$ terletak pada interval $(0,800 - 1,000)$, berdasarkan Tabel 17, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (Motivasi) dan Y (Kinerja) adalah Sangat Kuat dan positif, dan Hubungan Lingkungan Kerja dengan kinerja pada PT. AIM, Nilai $r = 0,874$ terletak pada interval $(0,800 - 1,000)$, berdasarkan Tabel 17, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (Motivasi) dan Y (Kinerja) adalah Sangat Kuat dan positif.

Menurut (Gracia, 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Triview Geospacial Mandiri Jakarta Selatan”. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Motivasi memiliki pengaruh sebesar 33,2% terhadap Kinerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sebesar 20,1% sedang pengaruh secara simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 38%.

2.3 Kerangka konseptual

kerangka pemikiran penelitian untuk menggambarkan hubungan beberapa variabel independent maupun dependen. Berdasarkan judul penelitian yang menunjukkan bahwa variabel independent yakni motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

2.3.1 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

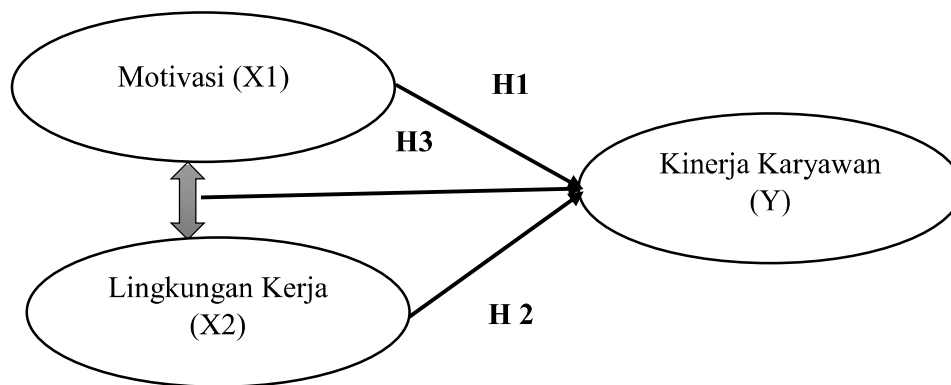
Motivasi adalah sesuatu yang terjadi dalam diri sendiri untuk melakukan tindakan atau sesuatu. Menurut (Roni & Martyah, 2021) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

2.3.2 Lingkungan Kerja Memengaruhi Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memengaruhi kinerja pekerja dalam menjalankan tugasnya melalui faktor-faktor seperti kehidupan sosial, psikologi, dan fisik di dalam perusahaan. Istilah "lingkungan kerja" merujuk pada tempat di mana seseorang bekerja, termasuk mulai dari kantor di rumah (home office) hingga gedung kantor atau pabrik. Lingkungan kerja juga dianggap sebagai salah satu ruang sosial yang sangat penting selain rumah, karena di sinilah pekerja menghabiskan sebagian besar waktu mereka. Menurut (Museum, 2019) bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat kinerja karyawan yang meningkat.

2.3.3 Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan lingkungan kerja akan selalu berpengaruh signifikan positif memengaruhi kinerja karyawan. Dari uraian ini diperoleh hipotesis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan uraian diatas maka:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Bahtera Tuaian Global.

H2: Lingkungan kerja memengaruhi positif pada kinerja karyawan PT. Bahtera

Tuaian Global.

H3: Motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi positif dan signifikan terhadap

PT. Bahtera Tuaian Global.

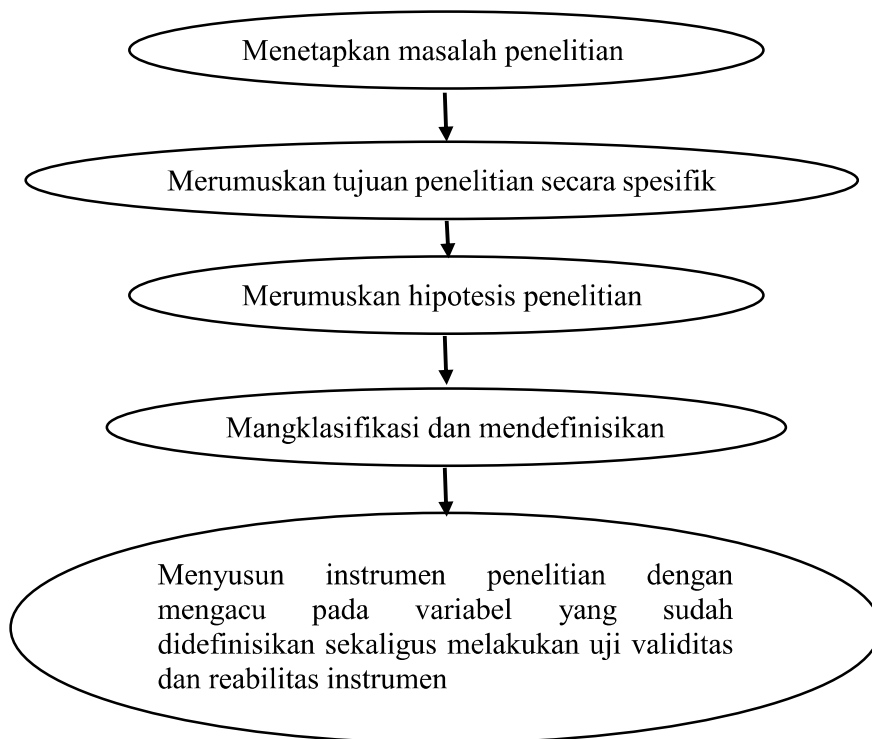
BAB III

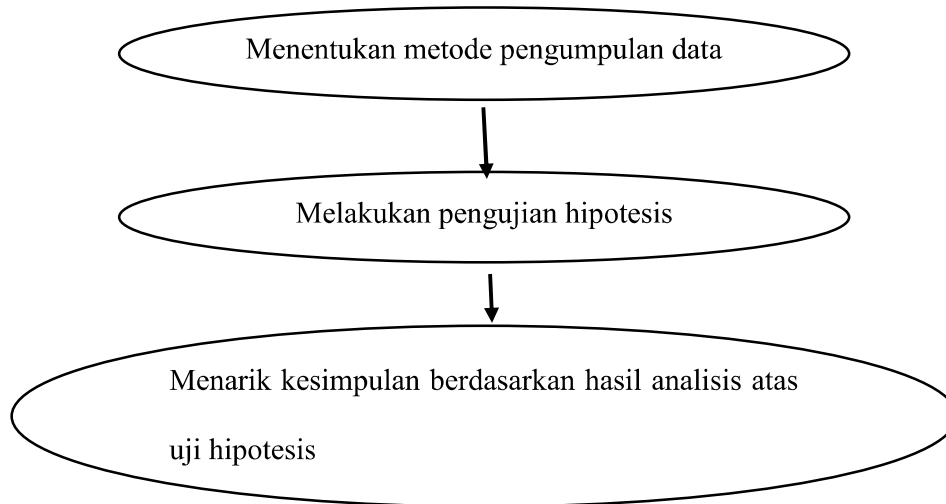
METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Moleong, 2018:71) Desain penelitian merupakan suatu panduan atau langkah-langkah serta metode dalam merencanakan penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan strategi yang efektif. berguna untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian.

Desain penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah desain penelitian kuantitatif kausalitas. Desain ini ditujukan untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab-akibat antara variabel (Sanusi, 2019:14). Beberapa langkah dalam melakukan penelitian kausalitas mencakup:





Gambar 3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini didesain untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karawan pada PT. Bahtera Tuaian Global.

3.2 Operasional variabel

3.2.1 Variable Mengikat(Dependent Variabel)

Variabel terikat(Dependent Variable) adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel bebas (Sugiyono, 2020:59). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja pegawai (Y) mengacu pada kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh individu pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Hal ini diukur dengan indikator seperti kualitas hasil kerja, efisiensi

dalam pelaksanaan tugas, disiplin kerja, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

3.2.2 Variabel Bebas (Independent variabel)

Variabel bebas (Independent Variable) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Dependent Variabel) (Sugiyono, 2019:59). Motivasi kerja (X1) adalah sesuatu yang terjadi dalam diri sendiri untuk melakukan tindakan atau sesuatu. Yang berindikator adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja (X2) adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan. Indikator lingkungan kerja yakni penerangan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, keadaan lahan parkir, kebisingan di lingkungan kerja, dan keamanan di lingkungan kerja.

Mengacu pada permasalahan yang diteliti dan tujuan pada penelitian ini, maka data yang akan di kembangkan yakni data tentang factor-faktor yang mempengaruhi dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel bebas adalah motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

Tabel 3.1 Defenisi Operasional variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional variable	Indikator	Skala

1	Motivasi (X1)	Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari kekuatan fisik serta pikiran maupun dari luar diri seperti dorongan sesama karyawan yang memulai untuk melakukan kegiatan kerja (Arista, 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kedisiplinan dari karyawan 2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi 3. Kepercayaan diri 4. Daya tahan terhadap tekanan 5. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan 	Likert
2	Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan di tempat kerja 2. Sirkulasi udara di tempat kerja 3. Keadaan lahan parkir 4. Kebisingan di lingkungan kerja 5. Keamanan di lingkungan kerja 	Likert

		kerja (Isyandi, 2019:134).		
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi(Jackson, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Hasil Kerja 2. Efesisensi Dalam Melaksanakan Tugas 3. Displin Kerja 4. Ketelitian 5. Kepemimpinan 6. Kejujuran 7. Kreativitas 	

Sumber:(Hafis Laksamana, 2020) dan (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021)

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Bahtera Tuaian Global pada tahun 2022, yang berjumlah sebanyak 121 orang. Dikarenakan keterbatasan waktu, peneliti memfokuskan pada lingkungan PT. Bahtera Tuaian Global sebagai subjek utama penelitian ini.

3.3.2 Sampel

Sampel yakni bagian dari populasi yang akan dijadikan objek dalam melakukan penelitian dan pengujian data. Dalam sampel ini, sampel yang diperoleh yaitu semua unsur-unsur anggota yang terdapat dalam populasi pada PT Bahtera Tuaian Global.

3.4 Bentuk Teknik Dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Bentuk Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan masalah yang diteliti, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket atau kuesioner. Kuesioner, yang juga dikenal sebagai angket, digunakan sebagai sarana untuk mengumpulkan informasi mengenai respon atau tanggapan karyawan PT Bahtera Tuaian Global Batam. Menurut Sugiyono (2020:142), kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.5 Teknik Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap tahap pengolahan data sebagai berikut :

1. *Editing*

adalah proses meninjau kembali data yang terkumpul untuk menentukan apakah data yang terkumpul sudah cukup dan dapat memudahkan proses pengkodean dalam teknik statistik.

2. Pengkodean

melibatkan penandaan numerik untuk tanggapan dan kuesioner, yang kemudian dikelompokkan ke dalam kategori serupa dengan tujuan menyederhanakan tanggapan.

3. *Scoring*

adalah mengubah data kualitatif menjadi bentuk kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakan skala Likert dengan lima kategori penelitian.

Tabel 3.1 Skor Penilaian Untuk Pengukuran Jawaban Responden

Jawaban Responden	Skort
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup Baik	3
Tidak Baik	2
Sangat Tidak Baik	1

3.5.1. Analisis Deskriptif

Dalam kata-kata Sanusi(2019:125), Analisis deskriptif merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengolah data dengan memberikan interpretasi atau gambaran dari data yang telah dikumpulkan. Pendekatan ini tidak bertujuan untuk membuat kesimpulan umum atau menyimpulkan tentang populasi berdasarkan sampel data. Statistik deskriptif cocok digunakan jika peneliti hanya ingin menggambarkan data sampel tanpa maksud untuk menyimpulkan tentang seluruh populasi.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Sebelum melakukan penelitian, penting untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel yang akan diteliti. Jika instrumen atau alat ukur yang digunakan tidak valid dan reliabel, maka hasil penelitian tidak akan akurat atau dapat diandalkan.

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Validitas adalah sebuah metrik yang mengindikasikan seberapa dapat diandalkan atau akurat suatu alat ukur. Uji validitas dilakukan untuk mengukur hubungan antara variabel atau item dengan skor total variabel. Proses uji validitas menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden, dan hasilnya akan dianalisis untuk menentukan sejauh mana penelitian tersebut valid. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas data pada besaran nilai koefisien korelasi Product Moment (Wibowo, 2019:37):

$$R_{ix} = \frac{n\sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{(n\sum i^2 - (\sum i)^2)(n\sum x^2 - (\sum x)^2)}}$$

Rumus 3.2 Uji Validitas Data

R_{ix} = koefisien korelasi

i = skor item

x = skor total dari x

n = jumlah banyaknya subjek

3.5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Menurut Sanusi (2019:80), pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu alat pengukur stabil atau dapat dipercaya. Suatu alat pengukur dikatakan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi atau konsisten apabila hasil pengujian alat tersebut menunjukkan hasil yang konsisten. Reliabilitas merupakan metode yang digunakan untuk mengukur kualitas suatu kuesioner dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang dianggap valid.

3.5.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Sebuah model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal, kita dapat menggunakan grafik histogram, normal probability plots, dan uji Kolmogorov-Smirnov. Normal probability plots membandingkan distribusi kumulatif dari data aktual dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.5.4 Uji Korelasi

Uji korelasi ini dilakukan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara x dan Y maka diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien relasi dilambangkan dengan “ r ”. Koefisien korelasi yang digunakan untuk data ini adalah sederhana atau parsial. Dalam hal ini peneliti menggunakan korelasi *product moment pearson* dengan alasan penelitian ini mencari korelasi dua variabel dengan jenis data ordinal.

Rumus *product moment pearson* sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum X)^2) \cdot (n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

3.6 Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bahtera Tuaian Global terletak Komplek Ruko Kara Junction Blok A No.9 Kel. Taman Balo kec. Batam Kota.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian merupakan waktu yang digunakan peneliti dari awal hingga akhir penelitian yang dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	MART	APRIL	MEI	JUNI	JUL	AGUST
1.	Pengajuan Judul	■					
2.	Pengajuan Bab I		■	■			
3.	Pengajuan Bab II		■	■	■		
4.	Pengajuan Bab III		■	■	■		
5.	Pengajuan Bab IV			■	■	■	
6.	Penyerahan skripsi						■
7.	Penyelesaian skripsi						■

Sumber: Peneliti 2023

