

ASLI

2/7/2024

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SRIWIJAYA
PERDANA**



Skripsi Oleh:

Rania Xena Salsabila

(01011382025216)

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN

TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF
PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SRIWIJAYA
PERDANA

Disusun oleh:

Nama : Rania Xena Salsabila

Nim : 0101138202516

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/ konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian Kompreshif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 29 April 2024



Nia Meitisari, S.E,M.Si.

NIP. 198605202020122010

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 2/7 2024
FACULTY OF ECONOMICS

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SRIWIJAYA
PERDANA

Disusun oleh:

Nama : Rania Xena Salsabila

Nim : 0101138202516

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/ konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

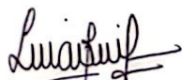
Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 17 Mei 2024 dan memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 27 Juni 2024

Penguji

Pembimbing


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP.198909242019032021


Nia Meitisari, S.E., M.Si.
NIP.198605202020122010

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

NIP.198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rania Xena Salsabila
Nim : 01011382025216
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT SRIWIJAYA PERDANA**

Pembimbing : Nia Meitisari, S.E.,M.Si.
Penguji : Lina Dameria Siregar,S.E.,M.M.
Tanggal Ujian : 17 Mei 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak di sebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 27 Juni 2024



Rania Xena Salsabila

NIM. 01011382025216

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Tidak ada pemberian orangtua yang paling berharga kepada anaknya daripada pendidikan akhlak mulia”

(HR. Bukhari)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- ❖ **Orang Tua**
- ❖ **Keluarga**
- ❖ **Sahabat**
- ❖ **Teman Seperjuangan**
- ❖ **Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas berkat, Rahmat dan hidayah-Nya saya masih diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini, tak lupa sholawat beserta salam saya haturkan kepada Nabi Agung yaitu Nabi Muhammad SAW semoga ke;al mendapatkan syaafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sriwijaya Perdana”

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT Sriwijaya Perdana. Proposal Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, Perusahaan, dan orang lain. Skripsi ini tentunya tidak luput dari kesalahan maka dari itu, saya mohon maaf dan juga memohon kritik dan saran. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 2024

Rania Xena Salsabila

NIM. 01011382025216

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada:

1. kedua orang tua tersayang dan adik Serta Keluarga yang telah mendoakan penulis agar dilancarkan dan dimudahkan dalam menyelesaikan skripsi, memberi semangat dan mendukung segala hal yang dibutuhkan selama studi dan memberikan kasih sayang selama ini.
2. Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku sekretaris jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi universitas sriwijaya & dosen penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan kritik dan saran untuk perbaikan Skripsi ini.
6. Nia Meitisari, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Fida Muthia, S.E., M.Sc., selaku dosen pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan waktu, dan arahan selama perkuliahan.
8. Bapak Dosen/ibu Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman selama perkuliahan.
9. Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya Kak Adi yang telah membantu penulis dalam proses administrasi selama perkuliahan.
10. Teman-teman Manajemen angkatan 2020 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu terimakasih atas kebersamaan dan support kepada penulis dalam menyelesaikan masa perkuliahan.

11. Semua pihak yang telah membantu, memberikan semangat serta doanya kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih banyak

Dengan segala kerendahan hati penulis memohon maaf jika terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi perubahan karya ini. Semoga Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, 2024

Penulis,

Rania Xena Salsabila

NIM. 01011382025216

ASLI

PERIODE PENYUSUNAN 2 / 2024
REVISI 7

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SRIWIJAYA PERDANA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT Sriwijaya Perdana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di PT Sriwijaya Perdana yang berjumlah 60 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuisioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sriwijaya Perdana.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr.M.Ichsan Hadjri,S.T.,M.M

NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Nia Meitisari,S.E.M.Si

NIP.198605202020122010

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SRIWIJAYA PERDANA

This study aims to determine the influence of motivation and physical work environment on employee performance at PT Sriwijaya Perdana. The population in this study is all employees at PT Sriwijaya Perdana which amounts to 60 employees. The sampling technique uses a saturated sampling technique. The data used are primary data with data collection techniques through questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. Based on the results of the study shows that Motivation and Physical Work Environment have a positive and significant effect on Employee Performance at PT Sriwijaya Perdana.

Keywords: *Motivation, Physical Work Environment, Employee Performance*

Acknowledge by,

Head of Management Department



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Advisor



Nia Meitisari, S.E., M.Si

NIP. 198605202020122010

ASLI

2 / 2024 / 7

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing menyatakan abstrak skripsi daam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Rania Xena Salsabila
Nim : 01011382025216
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT Sriwijaya Perdana

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tenses nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Nia Meitisari, S.E., M.Si.

NIP. 198605202020122010

RIWAYAT HIDUP

Nama : Rania Xena Salsabila
NIM : 01011382025216
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 5 Januari 2003
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jalan Bambang Utoyo No 999A
Alamat Email : raniaxena05@gmail.com
Pendidikan Formal
- SD : SD Dharma Jaya Palembang
- SMP : SMP Negeri 04 Palembang
- SMA : SMA Negeri 18 Palembang

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	x
RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.4.2 Manfaat Praktis	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.2 Unsur-Unsur Kinerja Karyawan	11
2.1.3 Aspek-Aspek Kinerja.....	13
2.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	14
2.2 Motivasi Kerja	14
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	14

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	15
2.2.3 Karakteristik Motivasi Kerja.....	16
2.2.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	17
2.3 Lingkungan Kerja	18
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kinerja	18
2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja	19
2.3.3 Syarat-Syarat Lingkungan Kerja Kondusif.....	21
2.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	22
2.4 Penelitian Terdahulu	25
2.5 Alur Pikir	30
2.6 Hubungan Antar Variabel	30
2.6.1 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan.....	30
2.6.2 Hubungan Lingkungan kerja dengan Kinerja Karyawan.....	32
2.7 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	35
3.2 Rancangan Penelitian.....	35
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	35
3.3.1 Jenis Data.....	35
3.3.2 Sumber Data.....	36
3.4 Populasi dan Sampel	36
3.4.1 Populasi.....	36
3.4.2 Sampel.....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6 Teknik Analisis Data.....	38
3.6.1 Uji Instrumen	38
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.7.1 Uji Normalitas.....	41
3.7.2 Uji Multikolinearitas.....	41
3.7.3 Uji Heteroskedastitas	42
3.8 Uji Statistik	42
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda	42
3.9 Analisis Koefisien korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	43

3.9.1 Analisis Koefisien Korelasi (r)	43
3.9.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	44
3.10 Uji Hipotesis	45
3.10.1 Uji F	45
3.10.2 Uji t	45
3.11 Definisi Operasional Variabel	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	49
4.1.1 Profil Perusahaan	49
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	49
4.1.3 Struktur Organisasi	50
4.2 Hasil Penelitian	50
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	50
4.2.2 Deskriptif Frekuensi Variabel Penelitian	53
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian	74
4.2.4 Metode Suksesif Interval (MSI)	77
4.2.5 Uji Asumsi Klasik	77
4.2.6 Uji Statistik	79
4.2.7 Uji Hipotesis	82
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja PT. Sriwijaya Perdana 2021-2022	4
Tabel 1. 2 Presensi Karyawan PT. Sriwijaya Perdana Tahun 2021-2023.....	5
Tabel 1. 3 Kondisi Lingkungan Kerja PT. Sriwijaya Perdana tahun 2022	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	38
Tabel 3. 2 Koefisien Korelasi	44
Tabel 3. 3 Variabel Penelitian.....	46
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden	51
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Lama Bekerja	52
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Pendidikan Akhir.....	52
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X_1)	53
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	61
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	68
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1).....	75
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2).....	75
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	76
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Penelitian.....	77
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas	78
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas	78
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	79
Tabel 4. 15 Hasil Regresi Linear Berganda	80
Tabel 4. 16 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2) ...	81
Tabel 4. 17 Hasil Uji F.....	82
Tabel 4. 18 Hasil Uji t.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Alur Pikir.....	30
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Pengantar Penelitian.....	94
Lampiran 2. Lembar Kuisisioner.....	95
Lampiran 3. Karakteristik Responden	100
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)	88
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2).....	91
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	94
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas	98
Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	98
Lampiran 9. Uji t dan Analisis Regresi Linier Berganda.....	100
Lampiran 10. Metode Suksesiv Interval (MSI)	101
Lampiran 11. Tabel r.....	109
Lampiran 12. Tabel t.....	111
Lampiran 13. Tabel F.....	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi adalah proses sosial yang berakibat pada pembatasan geografis dalam keadaan sosial budaya menjadi kurang penting (Rodin, 2020). Globalisasi menuntut manusia untuk terus beradaptasi dengan perkembangan yang ada. Dalam dunia industri, arus globalisasi mengharuskan tenaga kerja menguasai perkembangan teknologi terbaru sehingga waktu kerja lebih efisien (Rosana, 2019)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi (Ridwan, 2021). Secara langsung pengembangan SDM organisasi berdampak pada pengembangan karir, bakat, dan ketangguhan karyawan dalam bekerja serta memberi paradigma baru bagi organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusianya. Aspek kompetensi, bakat dan ketahanan merupakan unsur fundamental penentu eksistensi organisasi dalam dunia bisnis yang kompetitif. Organisasi yang menerapkan kompetensi perlu memperhatikan tahapan-tahapan dan tingkatan manajemen (Labola, 2019). Supaya bisnis dapat terus bersaing dan bekerja bersama karyawan berkualitas tinggi, maka manajemen sumber daya manusia harus dimaksimalkan. Perusahaan memerlukan karyawan dengan kinerja yang tinggi agar dapat memenuhi tujuan atau pencapaian yang telah ditetapkan.

Kinerja atau *performance* merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja dari individu atau sekelompok pada suatu organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Individu pada suatu organisasi harus memenuhi norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku (Dessler, 2015). Tingkat kinerja yang tinggi dari seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat akan mendorong perusahaan dalam mencapai target serta mendapatkan keuntungan (Fitriani and Mulyadi, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja perusahaan atau tenaga kerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kepuasan pelanggan dan peranannya dalam perkembangan ekonomi perusahaan. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia di suatu perusahaan yaitu *leadership* atau kepemimpinan (Robbin, 2016).

Motivasi merupakan kekuatan yang terdapat di dalam diri individu dan mampu dikembangkan dengan menerapkan dorongan dari luar yang berfokus pada dukungan materi dan non materi. Motivasi merupakan faktor kunci yang sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan mereka. Sebaliknya, rendahnya motivasi karyawan dapat menyebabkan kinerja memburuk, tingkat kehadiran rendah, dan penurunan pendapatan perusahaan.

Selain motivasi, faktor non finansial juga memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan, salah satunya lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang merupakan pendukung utama dalam roda Perusahaan, karena itu

lingkungan kerja harus diperhatikan dan disinilah tugas seorang pimpinan Perusahaan memperhatikan, membenahi serta menata lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dalam Perusahaan dengan baik. (Wiwin Winarsih, 2020). Apabila lingkungan kerja memberikan kenyamanan dan menawarkan ketenangan maka dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman mendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga dapat memberikan prestasi dan tujuan Perusahaan dapat tercapai.

PT. Sriwijaya Perdana adalah badan usaha perseroan terbatas yang resmi berdiri pada tahun 1987. PT. Sriwijaya Perdana merupakan perusahaan media terbesar dan terbaik di Sumatera Selatan. Visi PT. Sriwijaya Perdana adalah “Menjadi kelompok usaha penerbitan surat kabar, media online terbesar dan tersebar di Indonesia”. Adapun misi dari PT. Sriwijaya Perdana adalah “Menyediakan informasi yang terpercaya untuk menjadikan spirit baru dan mendorong terciptanya demokratisasi daerah”. Sebagai usaha mencapai visi dan misi perusahaan, serta usaha untuk tetap *survive* di tengah persaingan yang semakin ketat dan dinamika pasar yang terus berubah, PT. Sriwijaya Perdana perlu memastikan kinerja karyawannya tetap optimal dan berkontribusi positif pada perkembangan perusahaan.

Secara kuantitas, kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dan ketercapaian target (Evita, Muizu and Atmojo, 2017). Dilihat dari tingkat kehadiran karyawan, kinerja karyawan perusahaan, sehingga memudahkan perusahaan untuk fokus pada faktor-faktor yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan sebagai referensi bagian sumber daya manusia dalam

menentukan kebijakan strategis dalam menangani kinerja karyawan (Setyawan, 2018)

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja PT. Sriwijaya Perdana 2021-2022

No.	Indikator Kinerja	2021		2022		2023	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
	Proses Internal						
1	Ketersediaan fisik dan unit berjalan	90	90	90	93	100	80
2	Perincian rasio jadwal	80	80	80	83	90	72
3	Pemanfaatan ketersediaan, semua loader dan hauler	59	61	65	69	75	70
4	Rata-rata pencapaian produktivitas loader dan hauler	100	100	100	99	100	90
5	Produktivitas tenaga kerja	100	100	100	105	100	100
6	Nol insiden fatal	0	0	0	0	0	0
7	Program akuntabilitas keselamatan	80	80	80	81	90	100
8	Indeks manajemen SRIPO terintegrasi Pertumbuhan dan Perkembangan	100	100	100	103	100	100
9	Keterlibatan budaya	50	85	85	88	100	88
10	Keterlibatan inovasi karyawan	50	100	100	100	100	70

Sumber: PT. Sriwijaya Perdana, 2024

Data pada tabel 1.1 menunjukkan hasil kinerja karyawan pada tahun 2021-2022 telah mencapai target pencapaian. Hal ini terlihat dari indikator-indikator penilaian kinerja, yaitu ketersediaan fisik dan unit berjalan, perincian rasio jadwal, rata-rata pencapaian produktivitas *loader* (alat untuk memuat material) dan *hauler* (alat untuk mengangkut material), produktivitas tenaga kerja, program akuntabilitas keselamatan, bahkan pemanfaatan ketersediaan *loader & hauler*, keterlibatan budaya, dan keterlibatan inovasi karyawan telah melebihi target capaian.

Namun di tahun 2023 terjadi penurunan yang disebabkan oleh peningkatan target yang ditetapkan oleh perusahaan di beberapa indikator. Secara keseluruhan peningkatan target ini memberikan dampak capaian yang masih jauh dibawah target kinerja perusahaan terutama pada indikator pembelajaran dan pertumbuhan yang masih jauh dari target. Dengan demikian kondisi ini disimpulkan bahwa kinerja

perusahaan belum optimal hal ini juga terlihat dari data tahun 2023 yang menjelaskan baik lingkungan kerja, budaya organisasi maupun target capaian individu yang mengalami penurunan.

Tabel 1. 2 Presensi Karyawan PT. Sriwijaya Perdana Tahun 2021-2023

Bulan	Total pegawai	Terlambat	%	Tidak Hadir	%
Jan	70	12	17%	16	23%
Feb	70	8	11%	21	30%
Mar	70	9	13%	18	26%
Apr	70	18	26%	13	19%
Mei	70	17	24%	10	14%
Jun	70	13	19%	17	24%
Jul	70	11	16%	19	27%
Agu	70	18	26%	10	14%
Sep	70	10	14%	12	17%
Okt	70	14	20%	19	27%
Nov	70	11	16%	9	13%
Des	70	12	17%	14	20%

Sumber: PT. Sriwijaya Perdana, 2024

Bulan	Total pegawai	Terlambat	%	Tidak Hadir	%
Jan	70	19	27%	20	29%
Feb	70	17	24%	14	20%
Mar	70	16	23%	18	26%
Apr	70	11	16%	12	17%
Mei	70	18	26%	10	14%
Jun	70	18	26%	11	16%
Jul	70	13	19%	10	14%
Agu	70	14	20%	10	14%
Sep	70	12	17%	19	27%
Okt	70	19	27%	10	14%
Nov	70	10	14%	13	19%
Des	70	15	21%	13	19%

Sumber: PT. Sriwijaya Perdana, 2024

Bulan	Total pegawai	Terlambat	%	Tidak Hadir	%
Jan	60	11	18%	17	28%
Feb	60	15	25%	14	23%
Mar	60	35	58%	18	30%
Apr	60	28	47%	27	45%
Mei	60	28	47%	30	50%
Jun	60	22	37%	10	17%

Jul	60	31	52%	28	47%
Agu	60	22	37%	16	27%
Sep	60	10	17%	26	43%
Okt	60	20	33%	17	28%
Nov	60	26	43%	30	50%
Des	60	38	63%	10	17%

Sumber: PT. Sriwijaya Perdana, 2024

Berdasarkan tabel 1.2, data kehadiran karyawan tahun 2021, masih banyak yang hadir terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan. Jumlah karyawan yang terlambat paling besar yaitu pada bulan April dan Agustus 2021 sebesar 26%, karyawan tidak hadir tanpa keterangan paling tinggi di angka 30% Pada bulan Februari 2021.

Berdasarkan data kehadiran karyawan tahun 2022, masih banyak yang hadir terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan. Jumlah karyawan yang terlambat paling besar yaitu pada bulan Januari dan oktober 2022 sebesar 27%, karyawan tidak hadir tanpa keterangan paling tinggi di angka 29%.

Berdasarkan data kehadiran tahun 2023 pada tabel 2 juga masih banyak yang hadir terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan. Jumlah karyawan yang terlambat paling besar yaitu pada bulan Desember 2023 sebesar 63%, karyawan tanpa keterangan masuk paling tinggi sebesar 50% pada bulan Mei dan September 2023.

Pemaparan diatas menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT Sriwijaya Perdana pada 2021-2022 dan 2023 masih rendah. Rendahnya tingkat kedisiplinan merupakan salah satu indikasi yang menunjukkan rendahnya motivasi kerja (Moekijat, 2009)

Tabel 1. 3 Kondisi Lingkungan Kerja PT. Sriwijaya Perdana tahun 2022

No	Aspek	Faktor	Kondisi
Fisik			
1	Tempat Kerja	Dalam Ruangan	Dalam Ruangan
2	Suhu	Normal	Normal
3	Udara	Sirkulasi Baik	Baik
4	Keadaan Ruangan	Luas	Cukup
5	Letak	Strategis	Cukup
6	Penerangan	Cukup	Cukup
7	Suara	Tenang	Cukup
8	Keadaan Tempat Kerja	Teknologi mendukung	Mendukung
9	Getaran	Tidak ada	Tidak ada
Non Fisik			
1	Tingkat Kesejahteraan	Kompensasi	Rendah
2	Karir	Masa Kerja	Tetap
3	Sistem Informasi	Sistem Informasi Manajemen	Ada

Sumber: PT. Sriwijaya Perdana, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan dari 9 aspek lingkungan kerja seluruhnya sesuai dengan faktor penilaian. Artinya, kondisi lingkungan kerja karyawan relatif memadai dan kondusif untuk mendukung kinerja karyawan. Namun, kondisi lingkungan kerja yang cukup tentu bisa ditingkatkan menjadi lebih baik. Selain itu ditinjau dari segi lingkungan kerja non fisik masa kerja tetap, sistem informasi manajemen ada dan yang bisa dikategorikan masih kurang optimal yaitu masih rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan. Hubungan antar sesama karyawan atau karyawan dengan atasan juga perlu ditinjau, karena kondisi tersebut menjadi gambaran yang mendukung penilaian kinerja karyawan. Aspek ini juga akan mendukung sasaran dan kinerja organisasi yang sejalan dengan peningkatan persentase peningkatan kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2015).

Motivasi, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan adalah unsur-unsur penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan produktivitas perusahaan. Pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring, 2020). Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sinarmas Medan sebesar 65,3%. Pada penelitian (Susilawati and Mayasari, 2022), diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT FIF Pos Negara. Akan tetapi pengaruh lingkungan kerja terhadap suatu perusahaan masih perlu kajian lebih lanjut. Hal ini disebabkan oleh sifat dan lingkungan dari setiap perusahaan yang memiliki bermacam perspektif.

Meskipun banyak penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, belum ada penelitian khusus yang menginvestigasi hubungan ini di industri media terutama di PT. Sriwijaya Perdana. Padahal kinerja perusahaan media memiliki peranan penting dalam menyampaikan informasi yang bermanfaat bagi masyarakat luas.

Oleh sebab itu, penelitian dilakukan untuk mengisi *gap* pada pengetahuan ini dengan menyelidiki pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SRIPO. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT Sriwijaya Perdana”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, penulis menyusun rumusan masalah untuk penelitian ini, sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Perdana?
- 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Perdana?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disajikan, tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Perdana
- 2) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Perdana

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. Sriwijaya Perdana mengenai tingkat kepentingan motivasi terhadap karyawan. Sehingga perusahaan dapat menyesuaikan kebijakan-kebijakan yang mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A. (2023) 'Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka', *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), pp. 45–54. doi:10.35905/balanca.v4i1.4295.
- Abdullah, L.M. and Winarno, A. (2022) 'PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk CABANG RENGAT', *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(3), pp. 369–376. doi:10.37606/publik.v9i3.363.
- Alfianika Maharani, D., Supriatin, D. and Puspitawati (2023) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga', *Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), pp. 66–77.
- Arifin, M. (2015) 'The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance', *International Education Studies*, 8(1), pp. 38–45. doi:10.5539/ies.v8n1p38.
- Basori, M.A.N., Wawan Prahiawan and Daenulhay (2017) 'Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)', *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, Vol. 1(No. 2), pp. 149–157. Available at: <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>.
- Caissar, C. *et al.* (2022) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor', *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), pp. 11–19.
- Dwi, F. and Ismoyo, W. (2023) 'Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di sumber rejeki', 1(1), pp. 55–72.
- Esthi, R.B. and Marwah, Y.N. (2020) 'Kinerja karyawan : motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia', *Forum Ekonomi*, 22(1), pp. 130–137.
- Fizia, N. and Muttaqijn, M.I. (2018) 'Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt tri megah makmur', *Jurnal Dinamika Umt*, 3(1), pp. 60–70. doi:10.31000/dinamika.v3i1.1091.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. 8th edn. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hazmi, C.R.V. Al and Nugraha, J. (2021) 'Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya', *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(2), pp. 282–297. doi:10.26740/joaep.v1n2.p282-297.

- Labola, Y.A. (2019) 'No Title'. Available at: Yostan A. Labola (2019) 'Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi', *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*.
- Naa, A. (2017) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni', *Jurnal Renaissance*, 2(02), pp. 167–176.
- Narrudin, M. (2018) 'Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SINARKENCANA'.
- Ni Putu Wiarnadi. dkk (2019) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bali Taman Lovina Resort & Spa', *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 7(2), pp. 49–59.
- Ramadana, M.A. et al. (2024) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Kimia Farma Apotek Palembang Muhammad', 6, pp. 212–220. doi:10.47476/reslaj.v6i1.3362.
- Ratnasari, D. and Firmansyah, I. (2021) 'PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRATAMA ABADI INDUSTRI SUKABUMI (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Cell 26)', *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), pp. 145–158.
- Ridwan (2021) 'Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Sukses Perkasa di Kabupaten Takalar', *Jurnal Mirai Management*, 6(3), pp. 67–71.
- Rosana, A.S. (2019) 'Kemajuan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Industri Media di Indonesia', *Gema Eksos*, 5(2), pp. 146–148. Available at: <https://www.neliti.com/id/publications/218225/kemajuan-teknologi-informasi-dan-komunikasi-dalam-industri-media-di-indonesia>.
- Sedarmayanti, P. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sembiring, H. (2020) 'Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan', *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13(1), pp. 10–23. Available at: <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>.
- Setyawan, A. (2018) 'Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus pada tiga perusahaan fabrikasi lepas Pantai di Batam dan Karimun)', *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), pp. 67–89. Available at: <https://ejournal-medan.uph.edu/index.php/jam/article/download/175/55>.
- Soejarminto, Y. and Hidayat, R. (2023) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang', *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), pp. 22–32. doi:10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465.

- Sulistiawan, D. and Riadi, S.S. (2022) ‘Pengaruh Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai’, *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 1(1), pp. 23–29. doi:10.30656/jumpa.v1i1.4565.
- Susilawati, N.M.. and Mayasari, N.M.D.. (2022) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Fif Pos Negara ’, *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), pp. 108–117.
- Tasya, I.A. and Gilang, A. (2020) ‘The Influence of Motivation on Employees Performance’, *Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), pp. 262–265. doi:10.36555/almana.v4i2.1405.
- Yulanda, R.V. and Kustini (2022) ‘Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Intiwarna Prima’, 1(12), pp. 4319–4324.
- Tukiyat, I., Saputra, W., Ayuningtyas, A., & Priono, S. (2024). Pengaruh Disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Absensi Online Di Kantor Kecamatan Banjarbaru Selatan. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 12-22.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279-292.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1-9.
- Rusyana, H., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento Di Kota Banjar. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 2(1), 393-403.
- Saputra, F., Masyuroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., ... & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329-341.
- Sanara, W., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 158-163.
- Lutpiah, R. A., & Syarifuddin, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Majalengka. *RELASI: JURNAL EKONOMI*, 19(1), 12-25.
- Pratama, M. A., & Badar, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor dprd kota bima. *Journal of Management and Creative Business*, 1(4), 398-412.
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

- Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990-1003.
- Dewi, L. P. M. K., Sadiartha, A. A. N. G., & Sunny, M. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Beban Kerja dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bali Post. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(5), 1022-1034.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.
- Ismail, H. A., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 233-246.
- Sari, E. K., & Puspita, Y. A. (2023). Pengaruh Fasilitas Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Nusantara Journal of Behavioral and Social Sciences*, 2(1), 13-18.
- Sabina, Z., & Syafina, L. (2024). Peran Motivasi Dalam Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Akuntan. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(2), 244-253.
- Ratna, R., Utari, W., & Hartati, C. S. (2023). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Se Kecamatan Tasik Putri Puyu. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(01), 75-85.
- Raidzatussalma, K. N., Widiatika, M., & Leoni, F. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. WELL HARVEST WINNING ALUMINA REFINERY (WHW). *Currency: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 2(2), 329-342.
- Loudoe, M. M., FoEh, J. E., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 1(2), 52-65.
- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195-201.