

SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
PT ANUGERAH BINA KARYA



Skripsi Oleh

ALFRIA HAZANIA

0101182025020

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT ANUGERAH BINA
KARYA

Disusun oleh :

Nama : Alfria Hazania

NIM : 01011182025020

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehesif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal : 8 Juli 2024

F.X. Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

ASLI
13/8/2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT ANUGERAH BINA
KARYA

Disusun oleh :

Nama : Alfria Hazania
NIM : 01011182025020
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 5 Agustus 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

Palembang,

Panitia Ujian Komprehensif

Dosen Pembimbing

Penguji



F.X. Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Mengetahui,

Ketua Jurusan



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 1989071120180310001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alfria Hazania

NIM : 01011182025020

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT ANUGERAH BINA KARYA”

Pembimbing : F.X. Parama Santati, S.E., M.Kom.

Penguji : Hj. Zunaidah, M.Si

Tanggal Ujian : Senin, 5 Agustus 2024

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

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Palembang, 5 Agustus 2024



Alfria Hazania

NIM. 01011182025020

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Life can be heavy, especially if you try to carry it all at once. Part of growing up and moving into new chapters of your life is about catch and release. You can’t carry all things. Decide what is yours to hold and let the rest go”

-Taylor Swift -

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- ❖ **Orang tua**
- ❖ **Saudara-saudariku**
- ❖ **Dosen yang telah mendidik dan
memberikan ilmu selama ini**
- ❖ **Sahabat seperjuangan
almamater**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. Atas nikmat yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Salawat dan salam penulis curahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta sahabat dan pengikutnya sampai akhir zaman.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Skripsi bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan dengan berfokus pada PT Anugerah Bina Karya. Penulis telah berupaya dengan maksimal dalam mengerjakan skripsi ini dan menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti menghargai kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kepenulisan yang lebih baik. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan khususnya bagi yang memerlukan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dan berkat bantuan, motivasi, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak sehingga penulis mampu melalui kendala masalah dan hambatan yang ada. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. **Kedua orang tua tercinta**, Bapak Aryadi,. S,H dan Ibu Asmawati. Terima kasih atas doa dan dukungannya selama ini, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih karena selalu percaya dan selalu memberikan dukungan tanpa batas, bahkan ketika gagal memenuhi harapanmu, Terima kasih karena selalu memberikan kesempatan kepada penulis untuk berani mengambil berbagai keputusan dalam kehidupan dan berjuang untuk bertahan dalam berbagai persimpangan.
2. **Saudara-saudari tersayang**, Elak dan Risya. Terima kasih karena telah menjadi saudara yang senantiasa mendukung kakak ini untuk terus bertumbuh dan senantiasa menggapi mimpinya, menjadi lulusan sarjana pertama di keluarga kita. Tali kekeluargaan yang telah kita bangun harus tetap berlanjut dan semakin erat. Semoga Allah SWT senantiasa memberkahi langkah-langkah hidup kalian dengan keberkahan dan kesuksesan. Kelak gelar sarjana yang kakakmu sandang ini akan menjadi sarjana kedua, ketiga dan seterusnya di keluarga.

3. **Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., Si.,** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. **Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, M.E.,** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.,** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. **Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.,** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. **Ibu F. X. Parama Santati, S.E., M.Kom.,** selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. **Ibu Hj. Zunaidah, M.Si.,** selaku Dosen Penguji yang telah memberikan arahan, kritik dan saran kepada penulis dalam perbaikan penulisan skripsi ini.
9. **Bapak/Ibu Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** yang telah membagikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat dan bantuan bermakna kepada penulis selama masa perkuliahan,
10. **Sahabat terkasih, *diamond of the season*,** Apriyan dan Izzah yang senantiasa memberikan dukungan di setiap langkah yang penulis ambil di berbagai persimpangan, baik dalam pengerjaan skripsi dan kehidupan sehari-hari.
11. **Sobat Sehat,** Septi dan kak Maman. Terima kasih sudah menjadi bagian dari cerita perjalanan penulis selama membuat skripsi ini, yang siap sedia menjadi pendengar yang baik dan merayakan pencapaian-pencapaian kecil yang didapatkan.

12. **Rekan-rekan organisasi**, Aurroom, Bujang Gadis Universitas Sriwijaya, Kejar Mimpi Palembang, yang telah menjadi rumah untuk berteduh dan singgah mencurahkan segala aspirasi dan dedikasi penulis untuk berkontribusi di Sumatera Selatan.

13. *Last but not least*, terima kasih untuk diri sendiri yang telah bertanggungjawab untuk tidak pernah kehilangan keyakinan pada dirimu sendiri, dan terus berusaha keras untuk mewujudkan aspirasi diri dan karirmu. Dengan selesainya masa perkuliahan sarjanamu, akan ada banyak persimpangan yang telah kamu temui.

Dengan peningkatan kemampuan dan pemahaman, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan. Semoga karya ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Indralaya, 01 Agustus 2024

Penulis,

Alfria Hazania

NIM. 01011182025020

ASLI
tanggal: 13/9/2024
sifat: SK

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT ANUGERAH BINA

KARYA

Oleh :

Alfria Hazania

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Anugerah Bina Karya Cabang Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasinya karyawan PT Anugerah Bina Karya. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang melibatkan 40 karyawan. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dinilai menggunakan skala likert. Analisis regresi berganda turut disertakan dalam penelitian ini untuk menganalisa hubungan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah masing-masing variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci : lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja karyawan.

Mengetahui

Dosen Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



F.X. Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Dr. Muhammad Ichsan Hadiri, S.T., M.M.
NIP. 1989071120180310001

ASLI

PROSEDUR PENYUSUNAN... 13 / 9 2024

ABSTRACT

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT ANUGERAH BINA**

KARYA

Oleh :

Alfria Hazania

The purpose of this study was to determine and explain the influence of work environment and leadership style on employee work motivation at PT Anugerah Bina Karya Palembang Branch. This study is a quantitative study with the population of PT Anugerah Bina Karya employees. The sampling technique used saturated samples involving 40 employees. Data collection in this study used a questionnaire assessed using a Likert scale. Multiple regression analysis was also included in this study to analyze the relationship between work environment and leadership style on employee work motivation. The results of this study are that each variable of work environment and leadership style has a positive and significant effect on employee work motivation.

Kata Kunci : *work environment, leadership style, work motivation*

Mengetahui

Dosen Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



F.X. Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Dr. Muhammad Ichsan Hadiri, S.T., M.M.
NIP. 1989071120180310001

ASLI
13/4/2024

LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK

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

Nama : Alfria Hazania
NIM : 01011182025020
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Anugerah Bina Karya

Telah kami periksa penulisan, kaidah kebahasaan, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



F.X. Parama Santati, S.E., M.Kom.

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

NIP. 196312031989122001

NIP. 1989071120180310001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Alfria Hazania
NIM : 01011182025020
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 19 Juni 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Perumahan Cahaya Ros Blok B6, Lorong Langgar, Jalan
Gotong Royong, Talang Jambe, Palembang.
Email : zanyalfria02@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

- SMA : SMA Negeri 8 Palembang
- SMP : SMP Negeri 15 Palembang
- SD : SD Padmajaya Palembang

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK.....	ix
RIWAYAT HIDUP.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Praktis.....	9
1.4.2 Manfaat Teoritis.....	10
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Herzberg's Two Factor Theory.....	11
2.2 Lingkungan Kerja.....	13
2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja.....	13
2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	13

2.3 Gaya Kepemimpinan	16
2.3.1 Definisi Gaya Kepemimpinan	16
2.3.2 Dimensi Gaya Kepemimpinan.....	17
2.4 Motivasi Kerja.....	19
2.4.1 Definisi Motivasi Kerja	19
2.4.2 Dimensi Motivasi.....	19
2.4.3 Faktor-faktor yang memengaruhi Motivasi Kerja	22
2.5 Hubungan antar-variabel	24
2.5.1 Lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.....	24
2.5.2 Gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.....	25
2.6 Penelitian Terdahulu	25
2.7 Kerangka Konseptual	33
2.8 Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian	36
3.2 Rancangan Penelitian	36
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	36
3.3.1 Jenis Data.....	36
3.3.2 Sumber Data	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.4.1 Kuesioner	37
3.4.2 Observasi	38
3.5 Populasi dan Sampel	38
3.5.1 Populasi.....	38
3.5.2 Sampel	39
3.6 Teknik Analisis Data.....	39
3.6.1 Metode Suksesif Interval (MSI)	39
3.6.2 Uji Instrumen	40
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.6.4 Analisis Linier Berganda	42

3.6.4 Uji Hipotesis	43
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2).....	44
3.8 Definisi Operasional Variabel.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	48
4.2 Visi Misi Perusahaan	49
4.3 Hasil Penelitian.....	50
4.3.1 Gambaran Karakteristik Responden	50
4.3.2 Frekuensi Variabel Penelitian	52
4.3.2 Uji Instrumen	67
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	70
4.3.5 Analisis Linier Berganda	72
4.3.6 Uji Kelayakan Model dan Hipotesis.....	74
4.3.7 Koefisien Korelasi dan Determinasi	78
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	79
4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	79
4.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	81
4.5 Keterbatasan Penelitian	82
BAB V	
KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kondisi Lingkungan Fisik Kantor PT Anugerah Bina Karya.....	4
Tabel 1.2 Tingkat Keterlambatan Karyawan Tahun 2023.....	7
Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Skala Likert.....	37
Tabel 3.2 Tabel Interpretasi Nilai Pearson Product Moment.....	41
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel 4.4 Skor Masing-masing Kategori.....	51
Tabel 4.5 Frekuensi Persebaran Variabel Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 4.6 Frekuensi Persebaran Variabel Gaya Kepemimpinan.....	54
Tabel 4.7 Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Kelayakan Model.....	73
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis.....	74
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	76

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Konseptual.....	32
Bagan 4.1 Struktur Organisasi PT Anugerah Bina Karya.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi kerja adalah faktor yang amat penting. Ketika seseorang merasakan dorongan motivasi, mereka akan merasa terdorong untuk mencapai sejumlah tujuan. Secara strategis, motivasi kerja individu secara langsung memengaruhi bagaimana individu atau kelompok bekerja, juga memiliki dampak tidak langsung pada kinerja perusahaan. Orang yang termotivasi cenderung lebih responsif dalam tugas mereka, menghasilkan kinerja yang jauh lebih superior dibandingkan dengan mereka yang kurang termotivasi (Tumiwa et al., 2021). Motivasi yang tinggi memicu karyawan untuk bekerja lebih efisien dan produktif. Mereka cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, mencapai target, dan berkontribusi secara maksimal. Karyawan yang termotivasi cenderung memberikan hasil kerja yang lebih baik. Mereka lebih fokus, lebih kreatif, dan cenderung memberikan perhatian ekstra terhadap detail-detail pekerjaan (Robbins & Judge, 2019).

Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal seseorang yang dapat berupa positif atau negatif untuk bertindak atau tidak, yang mana dapat diartikan sebagai penggerak tindakan seseorang (Made et al., 2020). Handayani et al., (2022) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan terhadap kebutuhan-kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan mampu mencapai tujuan yang dimilikinya telah ditetapkan. Menurut Nasution et al., (2021) motivasi kerja tidaklah statis. Ini bisa

berubah seiring waktu berdasarkan perubahan kebutuhan individu, lingkungan kerja, atau pengalaman pribadi.

Faktor-faktor yang bisa memengaruhi motivasi dalam bekerja yaitu, cara teknis organisasi beroperasi, struktur sosialnya, keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, imbalan yang didapat dari pekerjaan, dan bagaimana karyawan merasa diterima sebagai bagian dari tim (Handayani et al., 2020). Bagi para pekerja di fase awal karir (usia 20-40 tahun), motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan mempertimbangkan kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, kesempatan pelatihan, jaminan pekerjaan, pengakuan atas prestasi, penghargaan, peluang rotasi jabatan, kondisi lingkungan kerja, dan kepuasan dalam pekerjaan. Sementara bagi mereka yang sudah memasuki tahap akhir karir (usia di atas 55 tahun), motivasi akan lebih berkaitan dengan pencapaian, pengakuan atas prestasi, peluang interaksi sosial, serta kepuasan dalam pekerjaan (Tumiwa et al., 2021).

Menurut Laras et al., (2021) salah satu faktor positif yang memengaruhi motivasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Fajrianti et al (2023) mengungkapkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kenyataan tersebut mengungkapkan apabila lingkungan kerja telah cukup memadai dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan seperti ruang dan fasilitas yang memadai, serta hubungan yang suportif dapat meningkatkan motivasi kerja di tempat bekerja. Nabawi (2019) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah segala hal mencakup semua elemen di sekitar individu yang bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang memengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Suatu lingkungan kerja yang kondusif dapat merangsang semangat dan produktivitas

karyawan, serta dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Sesuai dengan filosofi perusahaan, manajemen harus mempertimbangkan lingkungan kerja sebagai faktor penting bagi karyawan perusahaan. Menurut Bahasoan (2022) Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan segala bentuk kondisi fisik yang ada di area tempat bekerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja non-fisik merupakan kondisi disekitar lingkungan bekerja yang tidak bisa dirasakan oleh indra perasa manusia, melainkan berupa hubungan antar pegawai, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya.

Selain itu, gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Maharani et al., 2021). Gaya kepemimpinan merupakan cara dalam proses mengarahkan dan memengaruhi orang lain dengan tujuan untuk meningkatkan performa kerja demi mencapai tujuan organisasi (Hanafi et al., 2019). Gaya Kepemimpinan merupakan cara untuk memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai visi dan tujuan yang sudah ditetapkan. Sebuah organisasi membutuhkan seseorang dengan jiwa pemimpin dan sistem manajemen yang kuat untuk mengoptimalkan efektifitas. Organisasi membutuhkan pemimpin untuk menghadapi status quo, membangun visi masa depan dan menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2019).

PT Anugerah Bina Karya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa layanan *parking, cleaning service and security*. Berangkat dari melihat peluang bisnis dan semangat untuk memberi solusi kepada pemilik

properti dalam jasa pengolaan parkir, keamanan dan kebersihan di Indonesia, maka pada tahun 1999 didirikanlah PT Anugerah Bina Karya dengan merek dagang EZ Service. Sebagai perusahaan yang memiliki banyak cabang di seluruh Indonesia, membuat perusahaan kurang memperhatikan kualitas lingkungan kantor untuk karyawan bekerja. Karyawan hanya diberi ruang seadanya dan bahkan bergabung dengan fasilitas umum yang ada. Berikut rincian kondisi lingkungan kerja di PT Anugerah Bina Karya 2023 :

Tabel 1.1 Kondisi Lingkungan Fisik Kantor PT Anugerah Bina Karya

No	Fasilitas Kerja	Keterangan
1.	Ruang Kantor	<ul style="list-style-type: none"> - Ruangan sempit - Cahaya yang remang-remang - Sirkulasi udara yang buruk - Dekat dengan fasilitas seperti WC dan musholla umum, serta blower AC yang menyebabkan polusi suara - Perabotan yang usang
2.	Alat Elektronik	Kurang perawatan dan usang
3.	Box Kasir	<ul style="list-style-type: none"> - Ukuran sempit - Buruknya sirkulasi udara - Ruangan yang sangat panas
4.	Sanitasi	Menggunakan Fasilitas Umum

Sumber : PT Anugerah Bina Karya, 2023

Data pada tabel 1 memperlihatkan hasil pengamatan peneliti di lingkungan kerja PT Anugerah Bina Karya. Terdapat beberapa aspek yang menunjukkan kurang layaknya lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Secara umum, observasi tersebut menggambarkan kondisi lingkungan fisik yang tidak memadai untuk menunjang motivasi dan produktivitas karyawan. Ruang kerja terlihat sempit dengan pencahayaan yang kurang memadai, terutama di area kerja *Assistant Bussiness Manager*. Beberapa ruangan juga terlihat kurang teratur dan terorganisir dengan baik, menyebabkan keterbatasan ruang untuk bekerja dengan efisien. Kondisi ventilasi di beberapa bagian kantor terlihat tidak optimal, yang

dapat memengaruhi kesejahteraan dan kenyamanan para karyawan. Selain itu, terdapat kekurangan dalam pemeliharaan fasilitas, seperti perabotan yang sudah usang dan kurangnya perawatan untuk beberapa perangkat kerja. Hal ini dapat memengaruhi ergonomi dan kenyamanan saat bekerja.

Lingkungan kerja yang karyawan lain alami juga memiliki sejumlah masalah signifikan. Berdasarkan pengamatan terlihat tempat kerja seorang kasir itu berada di dalam ruang seperti box yang ukurannya sangat sempit, sehingga menyebabkan keterbatasan ruang untuk bergerak atau bekerja dengan nyaman. Selain itu, suhu di ruang kerja cenderung panas dan ventilasi udara yang kurang memadai. Kondisi ini tidak hanya membuat lingkungan kerja terasa tidak nyaman tetapi juga berpotensi mengganggu kesehatan dan kenyamanan mereka saat bekerja. Dari hasil observasi tersebut, tergambar gambaran yang jelas tentang ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan dalam hal keterbatasan ruang, suhu yang panas, dan kurangnya ventilasi udara di lingkungan kerja mereka.

Peneliti juga mengobservasi lebih dalam terkait hubungan antar-karyawan di PT Anugerah Bina Karya, terungkap bahwa suasana hubungan antarkaryawan mengalami kendala yang cukup signifikan. Kurangnya kedekatan antar karyawan disebabkan oleh pola kerja sistem shift yang diterapkan di perusahaan tersebut. Ia menjelaskan bahwa karena adanya sistem shift, jarang sekali terdapat waktu yang cukup untuk membangun interaksi sosial atau hubungan yang lebih dekat di antara sesama karyawan. Ketika berada di tempat kerja, fokus mereka lebih tertuju pada tugas yang harus diselesaikan di tempat kerja masing-masing. Hal ini menciptakan jarak sosial di antara karyawan, memengaruhi interaksi dan hubungan pribadi di tempat kerja. Keterbatasan waktu dan kefokusannya pada

tugas kerja masing-masing membuat mereka kesulitan untuk membangun komunikasi dan hubungan yang lebih erat.

Selanjutnya, dalam aspek kepemimpinan, berdasarkan wawancara dengan *Assistant Business Manager* PT Anugerah Bina Karya, mengungkapkan bahwa Ia menerapkan prinsip kepercayaan terhadap bawahannya. Sebagai pemimpin yang memegang beberapa Area di Sumatera Selatan, Ia sadar bahwa dirinya tidak mungkin bisa mengontrol semua karyawannya setiap saat, sehingga dia melakukan pengawasan dari jarak jauh dengan memanfaatkan media telepon maupun *video call*.

Hal ini berakibat lain terhadap relasi karyawan dan pemimpin. Berdasarkan observasi peneliti dan wawancara langsung, terlihat bahwa relasi antara karyawan dan pemimpin di PT Anugerah Bina Karya juga mengalami kendala yang cukup berarti. Salah satu masalah utama yang diungkapkan oleh karyawan adalah kurangnya interaksi dengan pemimpin mereka disebabkan oleh kebiasaan pemimpin yang tidak berada secara konsisten di lokasi kantor karena pemimpin sering melakukan pengecekan di lokasi parkir yang berbeda setiap harinya. Sehingga, karyawan sulit untuk membangun hubungan yang baik atau mengkomunikasikan berbagai masalah atau ide secara langsung. Ketika pemimpin sedang tidak berada di lokasi memang komunikasi dialihkan secara online, namun karyawan merasa bahwa interaksi secara langsung dengan pemimpin tanpa perantara sangatlah penting untuk memperoleh arahan yang jelas, memberikan masukan, atau bahkan hanya sekadar membangun hubungan kerja yang lebih baik. Hubungan yang kurang dekat dan jarang terlihatnya pemimpin di area

bekerja menyebabkan karyawan tidak memiliki arah dan kehilangan motivasi untuk menjadi disiplin, hal ini diuraikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2 Tingkat Keterlambatan Karyawan Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan (per-orang)	Keterlambatan (per-orang)	Persentase (%)
1	Januari	40	8	20
2	Februari	40	5	12,5
3	Maret	40	7	17,5
4	April	40	10	25
5	Mei	40	9	22,5
6	Juni	40	4	10
7	Juli	40	6	15
8	Agustus	40	3	7,5
9	September	40	8	20
10	Oktober	40	7	17,5
11	November	40	5	12,5
12	Desember	40	6	15

Sumber : PT Anugerah Bina Karya, 2023

Tabel 1.2 menunjukkan data hasil observasi mengenai pola keterlambatan karyawan yang naik turun setiap bulannya, data diatas menunjukkan perubahan yang tidak konsisten dalam tingkat keterlambatan karyawan dari bulan ke bulan. Ada bulan-bulan di mana karyawan cenderung lebih terlambat dan bulan lainnya di mana keterlambatan sedikit berkurang. Padahal standar yang ditetapkan perihal ketidakhadiran karyawan adalah 15% yang ditetapkan oleh perusahaan per bulan dari total keseluruhan karyawan yang berjumlah 40 orang dan jumlah hari kerja per bulan 22 – 26 hari. Pada tabel di atas rata-ratanya adalah 16% dari target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang karyawan sering terlambat adalah karena motivasi karyawan rendah yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang memadai serta perasaan tidak nyaman bekerja. Selain itu, hubungan yang kurang dekat

dengan pemimpin membuat karyawan kehilangan motivasi untuk datang tepat waktu ketika pemimpin mereka tidak ada. Mereka bisa merasa kurang terawasi atau kurang mendapat arahan, yang mengurangi rasa tanggung jawab atas kehadiran tepat waktu.

Dari fenomena yang sudah dijelaskan di atas menggambarkan adanya relevansi antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Di samping semua relevansi tersebut, penulis menemukan hasil penelitian yang berbeda (gap penelitian). Seperti penelitian terdahulu pada variabel lingkungan kerja yang dilakukan oleh Sabilalo et al., (2020) mengungkapkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Pada penelitian tersebut dijelaskan lebih lanjut bahwa ada faktor lain yang memengaruhi motivasi kerja selain lingkungan kerja, seperti faktor internal dan eksternal. Di samping itu, penelitian terdahulu mengenai variabel gaya kepemimpinan juga didapati hasil bahwa tidak adanya pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Magga et al., 2019).

Mengingat relevansi dan pertentangan antara motivasi kerja karyawan dengan variabel dependen yaitu lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, maka peneliti ingin mengeksplorasi lebih dalam dampak lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan di PT Anugerah Bina Karya. Hal ini dilakukan guna mengetahui apakah kedua faktor tersebut memengaruhi motivasi kerja dari karyawan. Berdasarkan masalah yang sudah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT ANUGERAH BINA KARYA.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Anugerah Bina Karya Palembang?
- b. Bagaimana pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Anugerah Bina Karya Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut :

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Anugerah Bina Karya Palembang.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Anugerah Bina Karya Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Penulis berharap hasil informasi serta data yang diperoleh dari penelitian ini bisa digunakan menjadi panduan serta sumber referensi, serta memberikan solusi kepada PT Anugerah Bina Karya Palembang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap bahwa hasil informasi dan data yang diperoleh dari penelitian ini dapat menghasilkan kontribusi ilmiah yang baru dan melengkapi literatur yang ada bagi peneliti-peneliti di masa depan yang akan menjalankan penelitian yang sama atau mengembangkan variabel yang sudah diteliti sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Auinillah, A. (2021). *Buku Ajar Statistik Pendidikan*. UMSIDA Press.
- Ayunita, D. (2019). Uji Validitas Dan Uji Reabilitas. *Universitas Diponegoro*.
- Bahasoan, S. (2022). Point of View Research Management The Impact of Work Environment on Work Motivation. In *Point of View Research Management* (Vol. 3, Issue 3). <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Fabac, R., Kokot, K., & Bubalo, I. (2022). Path-Goal Theory – Leadership Styles and their Changes during Covid-19 Pandemic. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 20(4), 349–374. <https://doi.org/10.7906/indecs.20.4.4>
- Fajriyanti, Y., Handayani Rahmah, A., & Hadiyanti, E. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4, 107–115.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, A., Bahri, S., & Shabri Abd Majid, M. (2019). *Effect of Organizational Structure, Job Analysis and Leadership Style to Work Motivation and Its Impact on The Performance of Employees* (Vol. 1, Issue 4).
- Handayani, Havidz Aima, M., Retno Wiratih, H. W., & Author, C. (2022). *Effect Of Workload And Work Environment On Work Motivation And Its Implication On Employee Perfomance*. 3(4). <https://doi.org/10.31933/djemss.v3i4>
- Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 11(1), 44–53.
- Haryono, E., Slamet, M., & Damar, S. (2023). *STATISTIKA SPSS 28*. Widinia Bhakti Persada . www.penerbitwidina.com
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Admisi Dan Bisnis : Politeknik Negeri Semarang*. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/admisi>
- Made, N., Indah, I., & Riana, G. (2020). The Influence of Physical Work Environment and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance at Ibis Styles Bali Denpasar Hotel. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 8, 43–51. www.ajhssr.com
- Magga, H. A., Mas'ud, M., Gani, A., & Hasbi, A. M. (2019). Effect of Leadership Style, Job Promotion, and Organizational Work Culture on Motivation and Civil Servant

Performance in South Sulawesi. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(10). www.ijisrt.com

Maharani, N. P. D. S., Indrayani, I. G. A. P. W., & Diwyarhi, N. D. M. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Departemen Housekeeping di Hotel A Ubud. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.52352/jbh.v10i1.451>

Muhfizar, Saryanto, Andria Ningsih, & Rudiyanto. (2021). *Pengantar Manajemen : Teori dan Konsep*. Media Sains Indonesia.

Nabawi, R. (2019a). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

Nabawi, R. (2019b). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

Nasution, H., Siregar, A., & Andini, T. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Sains Universitas Asahan*.

Nuradha, R., Qomariah, N., & H Hafidzi, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4.

Qimberly Wowor, W., Sumayku, S., & Sambul, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store di MegaMall, Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8.

Rahmadhani, N., & Susanti, F. (2022). The Influence of Leadership, Workload and Work Environment on the Work Motivation of Employees of the Personnel Agency and Resource Development Human South Coast District. *BINA BANGSA INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS AND MANAGEMENT*, 2(1), 100–120. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v2i1.45>

Rezkyawan Fachrul Anand, A., & Ruma, Z. (2023). The Effect Of Leadership Style On Work Motivation Of South Sulawesi Governor's Office Employees. *Decision : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4.

Robbins, S. P., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior* (18th Edition). Pearson.

Sabilalo, M. A., Tinggi, S., Enam, I. E., Kendari, E., Kalsum, U., Nur, M., Runis, A., Sekolah, M., Ilmu, T., & Enam, E. (2020). The Influence of The Work Environment and Work Ability On Work Motivation. *SEIKO : Journal of Management and Business*, 3.

Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Influence Of Leadership Style, Compensation And Work Climate On Work Motivation. *Kajian Ilmu Administrasi*, 18(2), 154–168. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v18i2.40338>

- Sardjono, S., & Evitaningrum. (2023). Analysis of The Influence of Situational Leadership Style, Work Environment and Work Discipline on Work Motivation and Performance of GSE PT Employees Gapura Surabaya. *Journal of Research in Economic and Management (JREM)*, 45. <https://doi.org/10.9744/jrem.19.2.57-65>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian*. UR Press Pekan Baru.
- Tumiwa, R., Ajabar, Abbas, S., & Mendey, N. (2021). *Reinventing Human Resource Management : Creativity, Innovation and Dynamics* (GCAINDO, Ed.). Imprint Grup Penerbitan CV Diandra Primamitra Media. <https://www.researchgate.net/publication/351155046>
- Umar, I., & Iba, Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Kebangsaan*, 9.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>