

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIDANG PRODUKSI
PADA PT. CAHAYA CEMERLANG LESTARI**

***EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION ON
PERFORMANCE OF PRODUCTION SECTION EMPLOYEES
AT PT. CAHAYA CEMERLANG LESTARI***



**Ganter Aidil Fajri
05011381823111**

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2022**

SUMMARY

GANTER AIDIL FAJRI. Effect of Work Environment and Motivation on Performance of Production Section Employees at PT. Cahaya Cemerlang Lestari (Supervised by **SRIATI**).

To face the climate of global competition in the field of oil palm plantations, especially productivity, the company expects a change in performance. Employees, especially the production division (garden) where the production division is considered the main actor whose level of performance will affect other divisions. This research aims to (1) describe the conditions of the work environment, motivation, and performance of employees in the production department at PT. Cahaya Cemerlang Lestari. (2) to find out how the influence of the environment and work motivation on the performance of employees in the production department at PT. Cahaya Cemerlang Lestari. This study uses a quantitative approach. The sample in this study were employees in the field of production at PT. Cahaya Cemerlang Lestari. The total population in this study was 34 people. The sampling technique used in this research is using a saturated sampling technique. Data collection is carried out from April to May 2022. The technique of collecting data used is a questionnaire/questionnaire and interviews. The data processing method used in this research is descriptive analysis and multiple linear regression. The results showed that (1) The condition of the work environment based on the answers from the respondents who are in the high category means that the work environment in the factory is very good and conducive, for work motivation the average respondent's answer is in the medium category, meaning that the motivation in the company is sufficient good but can still be improved, and for performance conditions based on answers from respondents who are in the high category on average, which means the abilities and skills of production employees have been very good. (2) Work environment and motivation together have a significant influence on the performance of employees of the production division of PT. Cahaya Cemerlang Lestari. The work environment coefficient value is 0.77. Stating that every 1 score increase for work motivation will be followed by an increase in employee performance of 0.77. For work motivation coefficient value of 0.38. This means that if there is an increase of 1 score for work motivation, it will be followed by an increase in employee performance of 0.38.

Keywords: employes, influence, performance, production area, work environment, work motivation

RINGKASAN

GANTER AIDIL FAJRI. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bidang Produksi pada PT. Cahaya Cemerlang Lestari (Dibimbing oleh **SRIATI**).

Untuk menghadapi iklim Persaingan global dibidang perkebunan kelapa sawit, khususnya produktivitas, perusahaan mengharapkan perubahan kinerja karyawan khususnya divisi produksi (kebun) dimana divisi produksi dianggap sebagai pemeran utama yang tingkat kinerjanya akan mempengaruhi divisi-divisi lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mendeskripsikan kondisi lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Cahaya Cemerlang Lestari. (2) untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Cahaya Cemerlang Lestari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dibidang produksi pada PT. Cahaya Cemerlang Lestari. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh. Pengambilan data dilakukan pada bulan April sampai dengan Mei 2022. Teknik dalam pengambilan data yang digunakan yaitu dengan angket/kuisisioner dan wawancara. Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan regresi linear berganda. juga Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kondisi lingkungan kerja berdasarkan jawaban dari responden yang rata-rata berada di kategori tinggi artinya lingkungan kerja yang ada di pabrik sudah sangat baik dan kondusif, untuk motivasi kerja rata-rata jawaban responden berada di kategori sedang artinya motivasi yang ada di perusahaan sudah cukup baik tetapi masih bisa ditingkatkan, dan untuk kondisi kinerja berdasarkan jawaban dari responden yang rata-rata berada di kategori tinggi yang artinya kemampuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan sudah sangat baik. (2) Lingkungan Kerja dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cahaya Cemerlang Lestari. Nilai koefisien lingkungan kerja diperoleh sebesar 0,77. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,77. Untuk nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,38. Yang berarti apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi kerja akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,38.

Kata kunci: bidang produksi, karyawan, kinerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, pengaruh

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIDANG PRODUKSI
PADA PT. CAHAYA CEMERLANG LESTARI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pertanian Program
Studi Agribisnis Pada Fakultas Pertanian Universitas Sriwijaya

Oleh:

Ganter Aidil Fajri
05011381823111

Indralaya, September 2022
Pembimbing



Prof. Dr. Ir. Sriati, M.S.
NIP.195907281984122001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Pertanian



Prof. Dr. Ir. A. Muslim, M.Agr.
NIP. 196412291990011001

Skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Produksi Pada PT. Cahaya Cemerlang Lestari” oleh Ganter Aidil Fajri telah dipertahankan di hadapan Komisi Penguji Skripsi Fakultas Pertanian Universitas Sriwijaya pada tanggal 22 Juli 2022 dan telah diperbaiki sesuai saran dan masukan penguji.

Komisi Penguji

1. Prof. Dr. Ir. Sriati, M.S.
NIP. 195907281984122001 Ketua (.....)
2. Erni Purbiyanti, S.P., M.Si.
NIP. 197802102008122001 Sekretaris (.....)
3. Dr. Desi Aryani, S.P., M.Si.
NIP. 198112222003122001 Anggota (.....)

Indralaya, September 2022

Ketua Jurusan
Sosial Ekonomi Pertanian



Dr. Dessy Adriani, S.P., M.Si.
NIP. 197412262001122001

PERNYATAAN INTEGRITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ganter Aidil Fajri

NIM : 05011381823111

Judul : Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan bidang produksi pada PT. Cahaya Cemerlang Lestari.

Menyatakan bahwa semua data dan informasi yang dimuat di dalam Skripsi ini merupakan hasil saya sendiri di bawah supervisi pembimbing, kecuali yang disebutkan dengan jelas sumbernya. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya unsur plagiasi dalam Skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Sriwijaya.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak mendapat paksaan dari pihak manapun.



Indralaya, September 2022



Ganter Aidil Fajri

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT hingga saat ini masih memberikan nafas kehidupan dan anugerah akal, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan bidang produksi pada PT. Cahaya Cemerlang Lestari”. Adapun hal yang melatarbelakangi penulisan skripsi ini yakni sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pertanian.

Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik melalui tenaga, ide, dan pemikiran maupun doa yang dipanjatkan. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian ini, terutama kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, petunjuk, dan keteguhan dalam segala hal.
2. Orang tua saya Ayah Saryansyah dan Ibu Yeni Marlina yang selalu memberikan dukungan material, doa, perhatian, kasih sayang yang sangat luar biasa kepada penulis, sehingga penulis dapat semangat dalam pelaksanaan pra-penelitian dan penulisan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Dessy Adriani. S.P., M.Si. sebagai Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian yang telah memberikan izin sehingga kegiatan penelitian ini baik secara lisan maupun tulisan dapat dilaksanakan dan terselesaikan
4. Ibu Prof. Dr. Ir. Sriati, M.S. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Pak Hendrik sebagai Kepala staff tata usaha PT. Cahaya Cemerlang lestari dan juga selaku pembimbing penelitian yang telah memberikan arahan dan fasilitas-fasilitas perusahaan yang digunakan pada saat penelitian berlangsung.
6. Teman-temanku semua dari Perguruan Tinggi ini terkhusus kepada rekan-rekan tongkrongan dan rekan-rekan se pembimbing akademik.
7. Semua elemen yang terlibat dalam pembuatan skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis dan sebagai tambahan pustaka yang akan datang, penulis menyadari mungkin dalam pembuatan skripsi ini terdapat kesalahan yang belum penulis ketahui. Maka dari itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun kualitas skripsi ini dan untuk dijadikan pembelajaran yang lebih baik di masa mendatang.

Indralaya, September 2022

Ganter Aidil Fajri

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan dan Kegunaan	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1. Landasan Teori.....	6
2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja	6
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	7
2.1.3. Indikator Lingkungan kerja	8
2.1.4. Pengertian Motivasi	9
2.1.5. Indikator-Indikator Motivasi.....	9
2.1.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	11
2.1.7. Tujuan Pemberian Motivasi	11
2.1.8. Pengertian Kinerja	12
2.1.9. Indikator Kinerja	12
2.1.10. Tujuan dan Manfaat Penelitian Kinerja	13
2.2. Model Pendekatan.....	14
2.3. Hipotesis	17
2.4. Batasan Operasional.....	17
BAB III. METODE PENELITIAN	20
3.1. Metode Penelitian	20
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	20
3.3. Populasi dan Sampel	20
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	21
3.5. Analisa data.....	21

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	25
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	25
4.1.1. Sejarah Perusahaan	25
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	25
4.1.3. Struktur Organisasi	26
4.1.4. Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab	27
4.2. Karakteristik responden	28
4.3. Kondisi Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT Cemerlang Cahaya Lestari	30
4.3.1. Variabel Lingkungan Kerja	31
4.3.2. Variabel Motivasi Kerja.....	36
4.3.2. Variabel Kinerja Karyawan.....	42
4.4. Analisis Regresi Berganda	46
4.4.1. Uji Koefisien Determinasi	46
4.4.1. Uji F (Simultan)	47
4.4.2. Uji t	47
BAB V. PENUTUP	50
5.1. Kesimpulan	50
5.2. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Skala Likert	22
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	29
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	30
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	30
Tabel 4.4. Indikator/Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja	32
Tabel 4.5. Hasil Analisis Variabel Lingkungan Kerja di PT Cemerlang Cahaya Lestari	32
Tabel 4.6. Indikator/Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja	37
Tabel 4.7. Hasil Analisis Variabel Motivasi Kerja di PT Cemerlang Cahaya Lestari	38
Tabel 4.8. Indikator/Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan	43
Tabel 4.9. Hasil Analisis Kinerja Karyawan di PT Cemerlang Cahaya Lestari	43
Tabel 4.10. Hasil Uji F (Simultan)	47
Tabel 4.11. Hasil Uji T- Parsial Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	48

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Diagram Model Pendekatan	16
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan	26

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	55
Lampiran 2. Data Penelitian	59
Lampiran 3. Hasil Karakteristik Responden	62
Lampiran 4. Hasil Uji Deskriptif Presentase Variabel Lingkungan Kerja	63
Lampiran 5. Hasil Uji Deskriptif Presentase Variabel Motivasi.....	65
Lampiran 6. Hasil Uji Deskriptif Presentase Variabel Kinerja.....	68
Lampiran 7. Hasil Uji Regresi	70

BIODATA

NAMA/NIM : Ganter Aidil Fajri/05011381823111
Tempat/tanggal lahir : Kertasari/27 Desember 2001
Tanggal Lulus : 30 september 2022
Fakultas : Pertanian
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Produksi Pada PT. Cahaya Cemerlang Lestari.
Dosen Pembimbing Skripsi : Prof. Dr. Ir. Sriati, M.S.
Pembimbing Akademik : Prof. Dr. Ir. Sriati, M.S.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Produksi Pada PT. Cahaya Cemerlang Lestari

Effect Of Work Environment and Motivation on Performance of Production Section Employees at PT. Cahaya Cemerlang Lestari

Ganter Aidil Fajri¹, Sriati²

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Sriwijaya Jalan Palembang Prabumulih Km. 32, Indralaya Oganllir 30662

Abstract

To face the climate of global competition in the field of oil palm plantations, especially productivity, the company expects a change in performance. Employees, especially the production division (garden) where the production division is considered the main actor whose level of performance will affect other divisions. This research aims to (1) describe the conditions of the work environment, motivation, and performance of employees in the production department at PT. Cahaya Cemerlang Lestari. (2) to find out how the influence of the environment and work motivation on the performance of employees in the production department at PT. Cahaya Cemerlang Lestari. This study uses a quantitative approach. The sample in this study were employees in the field of production at PT. Cahaya Cemerlang Lestari. The total population in this study was 34 people. The sampling technique used in this research is using a saturated sampling technique. Data collection is carried out from April to May 2022. The technique of collecting data used is a questionnaire/questionnaire and interviews. The data processing method used in this research is descriptive analysis and multiple linear regression. The results showed that (1) The condition of the work environment based on the answers from the respondents who are in the high category means that the work environment in the factory is very good and conducive, for work motivation the average respondent's answer is in the medium category, meaning that the motivation in the company is sufficient good but can still be improved, and for performance conditions based on answers from respondents who are in the high category on average, which means the abilities and skills of production employees have been very good. (2) Work environment and motivation together have a significant influence on the performance of employees of the production division of PT. Cahaya Cemerlang Lestari. The work environment coefficient value is 0.77. Stating that every 1 score increase for work motivation will be followed by an increase in

¹Mahasiswa

²DosenPembimbing

there is an increase of 1 score for work motivation, it will be followed by an increase in employee performance of 0.38.

Keywords: imprecise finance, proper analysis, sensitivity

Pembimbing,



Prof. Dr. Ir. Sriati, M.S.
NIP. 195907281984122001

Indralaya, September 2022

Ketua Jurusan
Sosial Ekonomi Pertanian



Dr. Dessy Adriani, S.P., M.Si.
NIP. 197412262001122001

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sektor pertanian di Indonesia tetap menjadi andalan dan penting dalam kegiatan perekonomian Indonesia. Satu di antara komoditi pertanian yang merupakan sektor unggulan yakni komoditi perkebunan kelapa sawit. Provinsi Sumatera Selatan adalah salah satu penghasil kelapa sawit yang terbesar di Indonesia dengan luas pertanaman mencapai 866.763 hektar dengan total produksi tandan buah segar (TBS) yang dihasilkan pada Tahun 2011 mencapai sekitar 2,11 juta ton. Perkebunan kelapa sawit di Sumatera Selatan tersebar di beberapa kabupaten dan kota (Asmani, 2014).

Dalam persaingan bisnis, perusahaan ataupun organisasi dizaman seperti sekarang ini haruslah memiliki sumber daya yang kuat baik sumberdaya alam maupun sumberdaya manusia tak terkecuali perusahaan agribisnis. Tumbuh serta berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Walaupun teknologi, perkembangan informasi modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Mencapai tujuan yang dimaksud, dalam hal ini perusahaan harus bisa menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong serta memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin serta motivasi karyawan.

Luas lahan perkebunan kelapa sawit di Sumatera Selatan mencapai 10,78 persen dari total luas perkebunan kelapa sawit Indonesia dengan total seluas 8,04 juta hektar. Indonesia merupakan negara yang pertama penghasil kelapa sawit dunia, Malaysia berada pada urutan kedua. Dari data tersebut di atas bahwa perkebunan kelapa sawit merupakan sektor atau komoditas unggulan di Sumatera Selatan (Asmani, 2014).

Untuk menghadapi iklim Persaingan global dibidang perkebunan kelapa sawit, khususnya produktivitas, perusahaan mengharapkan perubahan kinerja. Karyawan khususnya divisi produksi (kebun) dimana divisi produksi dianggap sebagai pemeran utama yang tingkat kinerjanya akan mempengaruhi divisi-divisi lainnya. Kinerja karyawan divisi produksi belum dapat diwujudkan dengan baik karena ditemui beberapa gejala pada eksekusi tugas pokok karyawan, salah satunya adalah gairah dan semangat kerja karyawan yang berfluktuatif dan tidak stabil sehingga karyawan cenderung menunda pekerjaan, sehingga pencapaian tugas pokoknya tidak terlaksana sepenuhnya yang kemudian berimbas kepada produksi yang juga tidak stabil. Alasan penulis memilih topik penelitian ini dikarenakan mahasiswa agribisnis fp unsri pada kurikulum pembelajarannya juga dipertemukan dengan mata kuliah manajemen sumber daya manusia dan tentu salah satu diantara mahasiswa agribisnis nanti akan ada yg menjadi pemimpin di suatu perusahaan yg memerlukan kemampuan manajemen sumber daya manusia yang baik, baik di bidang pertanian dan non pertanian.

PT. Cahaya Cemerlang Lestari adalah sebuah pabrik minyak kelapa sawit yang mampu memproduksi TBS (tandan buah segar) dengan kapasitas 60 ton per jam dengan menghasilkan produk utama CPO dan dilengkapi dengan unit KVP, pengolahan Kernel menjadi Palm Kernel Oil. yang menjalankan produksi (kebun) maupun proses pasca produksi (palm oil mill) yang menghasilkan output kernel dan Crude Palm Oil (CPO). Tenaga kerja dengan jumlah yang banyak dan skala perusahaan yang besar membuat saya tertarik untuk memilih PT ini, lingkungan kerja dan motivasi yang di lakukan oleh manajerial perusahaan terhadap tenaga kerja yang banyak dan yang berlaku di PT ini menjadi daya tarik saya untuk mempertanyakan dan menjelaskannya melalui penelitian yang akan saya lakukan.

Perusahaan yang baik berawal dari hal-hal yang ada di sekitarnya. Ibarat orang yang berada dilingkungan yang kurang baik maka kurang baik jugalah orang tersebut. Setiap perusahaan yang memiliki karyawan loyal pasti terpengaruh oleh lingkungan kerjanya. Lingkungan yang dapat membuat karyawannya nyaman dan kreatif dalam bekerja. Seorang bos perusahaan wajib tahu mengenai seperti apa saja lingkungan kerja yang baik agar dapat membuat roda perusahaannya berjalan dengan mulus.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini 2013. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Menurut Rivai dalam Khoiri, 2013. lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Menurut Wexley dan Yuxl dalam Sinambela, 2016. kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan dapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat tercapai bila terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa di antara sesama pegawai harusla terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh

Menurut Sumaatmadja dalam Khoiri, 2013. lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Lingkungan sosial adalah tempat dimana masyarakat saling berinteraksi dan melakukan sesuatu secara bersama-sama antar sesama maupun dengan lingkungannya. Lingkungan budaya adalah segala kondisi, baik berupa materi (benda) maupun nonmateri yang dihasilkan oleh manusia melalui aktifitas dan kreatifitasnya.

Wahyu Soemidjo dalam Zainul dan Muchamad, 2012. menjelaskan motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara setiap kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada seseorang yang timbulnya disebabkan oleh

faktor dari dalam diri orang itu sendiri (intrinsic) dan faktor dari luar diri seseorang (ekstrinsik), Pendapat tersebut tidak jauh dari teori Maslow yang mengemukakan bahwa hirarkhi kebutuhan manusia dapat digunakan untuk melukiskan dan menggambarkan motivasi kerja seseorang. Dimana kebutuhan seseorang dimaksud meliputi kebutuhan fisiologis, keselamatan/keamanan, akan hak milik, kecintaan dan kebutuhan akan harga diri serta kebutuhan akan aktualisasi diri. Situasi organisasi dalam periode tertentu ini erat kaitannya dengan aturan main yang ada. Sehingga tidak bisa dipisahkan dari kedisiplinan para karyawan..

Tenaga kerja merupakan bentuk dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pemanfaatan sumber daya manusia haruslah berlangsung dengan baik dengan perencanaan sumberdaya yang baik pula. Dimulai dari pengaturan kembali dan penempatan SDM pada posisi yang tepat, menempatkan sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang dimilikinya sehingga kontribusi karyawan dapat berlangsung maksimal (Apriliawaty, 2014).

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian di atas adapun rumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kondisi Lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Cahaya Cemerlang Lestari?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Cahaya Cemerlang Lestari?

1.3. Tujuan dan Kegunaan

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan pada rumusan masalah, maka terdapat beberapa tujuan yang akan dicapai pada penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan kondisi lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Cahaya Cemerlang Lestari.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Cahaya Cemerlang Lestari.

Adapun kegunaan yang akan didapat dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan PT. Cahaya Cemerlang Lestari, hasil penelitian ini berguna sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan dibidang produksi.
2. Bagi peneliti, berguna untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan selama penelitian berlangsung.
3. Sebagai bahan kajian pustaka terkait lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Cahaya Cemerlang Lestari.
4. Sebagai rekomendasi dan saran kepada pemimpin perusahaan-perusahaan besar terutama yang bergerak dibidang pertanian dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliawaty, N., Sumartono, S., dan Yektiningsih, E. 2014. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Agribisnis Olahan Hasil Ternak Pada PT. Capsa. *Berkala Ilmiah AGRIDEVINA*, 3(1), 45-59.
- Anshori, M., dan Iswati, S. 2017. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Surabaya: Airlangga University Press.
- Anuar, S. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir. *Journal Eko dan bisnis*. 10(1), 87-95
- Asmani, N. 2014. Kelapa Sawit Komoditas Unggulan Sumatera Selatan Yang Ramah Lingkungan. *Repository Unsri*.
- Bachtiar, D. 2012. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management analysis journal*, 1(1).
- Etikariena, A. 2018. Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Karakteristik Individu Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 107-118
- Fitri, Y. R. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang. *Matua Jurnal*, 3(1), 197-207.
- Febriani N. H. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Oae Manufaktur Indonesia. Skripsi. Universitas Pelita Bangsa.
- Hery, S. E. 2015. *Analisis Kinerja Manajemen*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hidayat, Z., dan Taufiq, M. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 79-98.
- Irman, I., Kurniati, D., dan Oktoriana, S. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang. *Mimbar Agribisnis: Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 7(1), 159-168.
- Khoiri, M. M. 2013. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta. *Hanata Widya*, 2(6).
- Kristiyanti, M. 2012. Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(3).

- Kusuma, A. A. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang (*Doctoral Dissertation*, Universitas Negeri Semarang).
- Lestary, L. Dan Harmon. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*. 3(2)
- Mahdavikia, M. A. 2020. Analisis Kinerja Karyawan dalam Peningkatan Hasil Dodosan Kelapa Sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV. *Repository Universitas Sumatera Utara*
- Mangkunegara, A.P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mukmin, N. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Ukm Agronusa Mushroom (*Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Murti, H., dan Srimulyani, V. A. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Ningrum, R.D., dan Fajarsari, D. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Ibumengikuti Deteksi Dini Kanker Serviks Melalui Metode Inspeksi Visual Asam Asetat (*Iva*) Di Kabupaten Banyumas Tahun 2012. *Bidan Prada: Jurnal Publikasi Kebidanan Akbid YLPP Purwokerto*, 4(01).
- Nitisemito, A. S. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Sajuni. Y.D.R. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sarinadi, N.N., Tripalupi, L. E., dan Suwena, K. R. 2015. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1).
- Sihaloho. R.D. dan Hotlin S. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal ilmiah socio secretum*. 9(2), 273-281.
- Siregar E.P. 2020. Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Skripsi. Universitas muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia : Membangun Tim Kerja Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Yogyakarta: Graha ilmu

- Susitiani, N. *Et al.* 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang. *Journal Of Social And Political Of Science*. Diponogoro.
- Surjosuseno, D. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *Agora*, 3(2), 175-179.
- Uno, H. B. (2021). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wirdyanti, Rahmi. 2018. *Manajemen Karier (Teori, Konsep dan Praktik)*. Makassar: Rizky Artha Mulia