

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAJI KARYAWAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT. TRANSPORTASI GLOBAL MANDIRI**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

SUSIYANTI

NPM. 2201110005

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2026


FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SUSIYANTI
Nomor Pokok/NIRM : 2201110005
Jurusan\Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAJI
KARYAWAN, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PT. TRANSPORTASI GLOBAL MANDIRI

Pembimbing Skripsi

Tanggal 31/03/2026 Pembimbing I : 
Dr. M. Ima Andriyani, SE.M.Si
NIDN. 0201018001

Tanggal 31/03/2026 Pembimbing II : 
Syahyuni, SE.MM
NIDN. 0226106101

Mengetahui,

Dekan
Tanggal : 31/03/2026



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE.M.Si. Ak. CA.CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal : 31/03/2026




Dr. Yolanda Veybitha, SE.M.Si
NIDN.0226028303


025 /PS/DFEB/26


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SUSIYANTI
Nomor Pokok/NIRM : 2201110005
Jurusan\Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAJI
KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PT. TRANSPORTASI GLOBAL MANDIRI

Penguji Skripsi
Tanggal: 31/03/2026...Ketua Penguji : 
Dr. M. Ima Andriyani, SE.M.Si
NIDN. 0201018001

Tanggal: 31/03/2026...Penguji I : 
Syahyuni, SE.MM
NIDN. 0226106101

Tanggal: 31/03/2026...Penguji II : 
Yun Suprani, SE.M.Si
NIDN. 0207066701

Mengetahui,

Dekan
Tanggal: 31/03/2026

Dr. Hj. Misy. Mildal, SE. M.Si. Ak. CA. CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal: 31/03/2026

Dr. Yolanda Veybitha, SE.M.Si
NIDN. 0226028303

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SUSIYANTI
Nomor Pokok/NIRM : 2201110005
Jurusan\Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAJI
KARYAWAN, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PT. TRANSPORTASI GLOBAL MANDIRI

Menyatakan bahwa skripsi ini telah dibuat dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung plagiat yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 12 maret 2026



SUSIYANTI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

**“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu.
Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadi
dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar.
Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan.”**

(Boy Chandra)

Atas Rahmat Allah SWT,

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- ❖ Kedua Orang tuaku (Bapak Sunarto dan Ibu Siti Jamilatun)**
- ❖ Kepada Saudara dan keluargaku**
- ❖ Teman – teman kuliah seperjuanganku**
- ❖ Sahabatku dina dila**
- ❖ Bapak dan Ibu Dosen Universitas Tridinanti Palembang**

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT berkat Rahmat dan Karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan, Gaji Karyawan, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Transportasi Global Mandiri”**. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridianti Palembang.

Peneliti menyadari dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari kontribusi banyak pihak yang telah memberi bantuan, dukungan dan dorongan kepada peneliti dalam proses penelitian dan penyusunan. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S, Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Hj. Dr. Msy. Mikial, SE. M.Si. Ak. CA. CSRS, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. M Ima Andriyani, SE.,M.Si, Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE.,M.Si, Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti.
5. Ibu Dr. M Ima Andriyani, SE.,M.Si dan Ibu Syahyuni, SE., MM, Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah menyumbangkan ilmu pengetahuannya sampai masa akhir perkuliahan.
7. Pimpinan serta seluruh karyawan PT. Transportasi Global Mandiri yang telah membantu peneliti dalam memperoleh data yang diperlukan peneliti
8. Sahabat-sahabatku rekan angkatan 2022 Jurusan Manajemen yang sama-sama berjuang selama menjalani pendidikan di Program S1 Fakultas

Ekonomi Universitas Tridianti Palembang. Terima Kasih atas kebaikan dan kerjasamanya.

Palembang, Februari 2026

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN PERRSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Produktivitas Karyawan.....	9
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Karyawan.....	9
2.1.1.2 Manfaat Pengukuran Produktivitas.....	10
2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	11
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Produktivitas Karyawan.....	11
2.2.1 Lingkungan Kerja.....	12
2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	12
2.2.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	13
2.2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	13
2.2.1.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	14
2.3.1. Gaji Karyawan.....	16

2.3.1.1 Pengertian Gaji Karyawan.....	16
2.3.1.2 Tujuan Gaji Karyawan.....	17
2.3.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaji Karyawan.....	18
2.3.1.4 Dimensi dan indikator Gaji Karyawan.....	20
2.4.1 Motivasi Kerja	20
2.4.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	20
2.4.1.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	21
2.4.1.3 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja.....	22
2.4.1.4 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja	23
2.4.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	23
2.4.1.6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	24
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	26
2.3 Kerangka Pemikiran	31
2.3 Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.1.1 Tempat Penelitian.....	36
3.1.2 Waktu Penelitian	36
3.2 Sumber dan Teknik Pengambilan data	37
3.2.1. Sumber Data.....	37
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	37
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	38
3.3.1 Populasi	38
3.3.2 Sampel	39
3.3.3 Sampling.....	40
3.4 Rancangan Penelitian.....	40
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	41
3.5.1 Variabel	41
3.5.1.1 Variabel Bebas (<i>Independent variable</i>)	41
3.5.1.2 Variabel Terikat (<i>Dependent variable</i>)	41

3.5.1.3 Definisi Operasional.....	42
3.6 Instrumen Penelitian	44
3.7 Uji Penelitian.....	45
3.7.1.1 Uji Validitas	45
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	45
3.8 Teknik Analisis Data	46
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.8.1.1 Uji Normalitas.....	46
3.8.1.2 Uji Multikolinearitas.....	47
3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas	47
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi	48
3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	49
3.8.5. Uji Hipotesis	49
3.8.5.1 Uji Silmutan (Uji F)	50
3.8.5.2. Uji Parsial (Uji t).....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Hasil Penelitian.....	53
4.1.1 Sejarah PT. Transportasi Global Mandiri.....	53
4.1.2 Visi Misi PT. Transportasi Global Mandiri.....	54
4.1.3 Struktur Organisasi.....	54
4.1.4 Uraian Tugas.....	56
4.1.5 Karakteristik Responden.....	60
4.2 Hasil Uji Penelitian.....	62
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	62
4.2.2 Uji Reliabilitas	66
4.3 Teknik Analisis Data.....	67
4.3.1 Uji Asumsi Klasik.....	67
4.3.1.1 Uji Normalitas.....	67
4.3.1.2 Uji Multikolinearitas	69

4.3.1.3 Uji Heterokedasitas	69
4.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
4.4.3 Analisis Koefisien Kolerasi (r)	72
4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	73
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis	74
4.4.1 Hasil Uji Simultan (Uji F)	74
4.4.2 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	75
4.5 Pembahasan.....	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian lain yang relevan	27
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	36
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri.....	39
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 3.4 Skala Likert	45
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	49
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan	61
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Umur Karyawan	62
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	63
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Gaji Karyawan (X_2)	64
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_3)	65
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y).....	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
Tabel 4.12 Koefisien Kolerasi	73
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi (R^2)	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	74
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Transportasi Global Mandiri.....	55
Gambar 4.7 Uji Heterokedasitas	70

ABSTRAK

SUSIYANTI. Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Transportasi Global Mandiri (Dibawah bimbingan Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE.M.Si dan Ibu Syahyuni, SE.MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaji karyawan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Transportasi Global Mandiri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini terdiri dari 173 karyawan dengan sampel sebanyak 63 responden yang ditentukan menggunakan rumus slovin dan teknik pengambilan dengan sampel random sampling. Pengujian data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis, koefisien korelasi dan determinasi yang menggunakan software SPSS 27. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, gaji karyawan dan motivasi kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, gaji karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Implikasi penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Transportasi Global Mandiri dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui lingkungan yang kondusif, memperbaiki sistem pembayaran gaji, dan peningkatan motivasi kerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Gaji Karyawan, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

SUSIYANTI. *The Influence of Work Environment, Employee Salary and Work Motivation on Employee Productivity at PT. Transportasi Global Mandiri (Under the guidance of Mrs. Dr. M. Ima Andriyani, SE.M.Si and Mrs. Syahyuni, SE. MM)*

This study aims to determine the influence of the work environment, employee salary and work motivation on employee productivity at PT. Independent Global Transportation. This study uses a quantitative method. The population of this study consisted of 173 employees with a sample of 63 respondents determined using the slovin formula and the sampling technique with random sampling. Data testing was carried out through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, hypothesis tests, correlation coefficients and determinations using SPSS 27 software. The analysis used was multiple regression analysis.

The results of the study show that the variables of work environment, employee salary and work motivation affect employee productivity. The results of the study also show that the work environment affects employee productivity, employee salaries affect employee productivity, and work motivation affects employee productivity.

The implications of the research are expected to be considered for PT. Independent Global Transportation in increasing employee productivity through a conducive environment, improving the salary payment system, and increasing employee work motivation

Keywords: *Work Environment, Employee Salary, Work Motivation Towards Employee Productivity*

RIWAYAT HIDUP

SUSIYANTI, dilahirkan di Palembang pada tanggal 11 november 2001 anak pertama dari pasangan Bapak Sunarto dan Ibu Siti Jamilatun. pendidikan Sekolah Dasar di selesaikan tahun 2013 di SD negeri 153 Palembang, Sekolah Menengah Pertama di selesaikan tahun 2016 di SMP Mardi Wacana Palembang. Dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2019 di SMK Mardi Wacana Palembang. Pada tahun 2022 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Bisnis program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Februari 2026

SUSIYANTI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran sentral sebagai fondasi bagi kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi, khususnya di bidang transportasi yang terus berubah. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, kemampuan perusahaan dalam mencapai sasaran operasional serta mempertahankan eksistensinya di pasar sangat ditentukan oleh kualitas. Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi ujung tombak pencapaian tujuan perusahaan, karena merekalah yang menjalankan berbagai aktivitas operasional agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Sumber daya manusia menjadi bagian dari ilmu manajemen dalam proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan (Rahardjo, 2022) Dalam organisasi, sumber daya manusia berperan sebagai jembatan antara sumber daya manusia dengan pencapaian organisasional, di mana efektivitasnya sangat bergantung pada bagaimana faktor-faktor internal seperti lingkungan kerja, gaji dan motivasi yang dikelola untuk mendukung produktivitas secara keseluruhan.

Salah satu keberhasilan sumber daya manusia adalah produktivitas karyawan yang mencerminkan kontribusi terhadap tujuan organisasi. (Martono, 2019) produktivitas merupakan rasio output terhadap input, yang menegaskan perannya sebagai penentu keberhasilan organisasi. Sedangkan (Nugraha et al., 2025) Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus

lebih baik dari hari ini. Sedangkan (Mahmudah et al., 2023) Produktivitas merupakan pengukuran keberhasilan suatu perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya untuk mencapai hasil yang optimal. Standar ukuran perusahaan yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan (Nurdiana & Andri, 2023).

Siswandari et al., (2024), Produktivitas merupakan kemampuan setiap individu, perusahaan untuk menghasilkan suatu yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang efektif dan efisien. Sedangkan (Lestari & Hidayat, 2018) Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh output dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan. Sedangkan (Annafi et al., 2022) produktivitas adalah hasil membandingkan peran serta tenaga kerja dengan hasil yang dicapai untuk lebih baik.

Melvani & Utami (2023), Lingkungan kerja adalah kondisi fisik maupun sosial di mana seorang karyawan bekerja. Sedangkan (Siswandari et al., 2024) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada disekitar para karyawan bekerja sehingga mempengaruhi suatu karyawan dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi individu karyawan dalam menjalankan tugas-tugas dari perusahaan (Mahmudah et al., 2023), Dengan lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan semangat serta menciptakan suasana kerja yang harmonis (Soraya & Noviantoro, n.d.)

Lestari & Hidayat (2018), Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan kerja yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan (Annafi et al., 2022) gaji adalah alat utama bagi karyawan untuk berkerja lebih giat serta menjaga stabilitas tenaga kerja dalam perusahaan.

Afandi (2021), motivasi adalah keinginan yang muncul dalam diri seseorang karena adanya inspirasi dan dorongan untuk mengerjakan pekerjaan dengan ikhlas, perasaan senang, serta kesungguhan sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Sedangkan (Hadi et al., 2024) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari kebutuhan, keadilan, penghargaan, serta dukungan lingkungan kerja yang mendorong karyawan mencapai target dan kinerja lebih baik. Keinginan yang terdapat pada diri individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Salman & Marzuki, 2018)

Roswaty & Fitriana (2020), motivasi kerja merupakan pendorong yang menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan dengan karyawan yang termotivasi akan memahami keinginan pemimpin dan menyelesaikan tugas sesuai harapan demi tercapainya tujuan perusahaan. Sejalan dengan (Nugraha et al., 2025) motivasi kerja adalah suatu kondisi tertentu yang mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan dengan secara sadar. Yang dimana kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan suatu perusahaan (Nurdiana & Andri, 2023)

PT. Transportasi Global Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dibidang transportasi yang memiliki cabang di kota Palembang dan surakarta

(Solo). Secara resmi beroperasi di kota surakarta, per tanggal 01 november 2020 sebagai operator feeder yang pertama kali di kota surakarta dengan Batik Solo Trans (BST). Secara resmi beroperasi di kota Palembang di tanggal 07 juli 2022 sebagai operator feeder yang pertama kali hadir di kota Palembang dengan nama Feeder LRT Musi Emas. Feeder LRT Musi Emas merupakan layanan pengumpan modern pertama di kota Palembang. Untuk meningkatkan aksesibilitas bagi pengguna yang berpergian.

PT Transportasi global mandiri mengembangkan bisnis transportasi karena dukungan dari berbagai pihak terutama kementerian perhubungan negara republik indonesia melalui direktorat jendral perhubungan darat, dinas perhubungan kota surakarta, dinas perhubungan kota Palembang juga dukungan Balai Pengelola Balai Kereta Api Ringan Sumatera Selatan. Maka terwujudlah layanan dan cita-cita dalam pengembangan bisnis transportasi. Sebagai wujud nyata kerja keras semua ini bisa memiliki kantor atau pool sendiri dengan segala infrastruktur menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat.

Hasil survei yang peneliti lakukan di PT Transportasi Global Mandiri ini bahwa masih ada beberapa kendala yang perlu diperbaiki diantaranya lingkungan kerja, gaji karyawan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Produktivitas yang buruk dan pada akhirnya mempengaruhi kualitas hasil kerja. Pada PT Transportasi Global Mandiri ditemukan permasalahan produktivitas antara hubungan karyawan dengan atasan dan sesama karyawan belum berjalan dengan baik dilihat dari kurangnya perhatian dan koordinasi kerja yang kurang

efektif. Disiplin dan etika kerja terdapat karyawan yang masih melanggar jalur yang telah ditentukan, mengemudi secara ugal-ugalan.

Fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja baik dalam lingkungan fisik maupun nonfisik yang ada diperusahaan. Lingkungan fisik yang disebabkan pencahayaan yang kurang, tata letak ruang dan sirkulasi ruang kerja yang panas, sempit dan terdapat berkas yang tidak terpakai yang tidak tersusun rapi, tata warna dari bangunan yang kurang menarik, fasilitas yang disediakan kurang nyaman seperti kondisi pool yang kotor, dan tempat istirahat yang kurang nyaman. Lingkungan non fisik yang terjadi seperti tekanan dari pelanggan yang menunggu lama dan hubungan dengan atasan yang mengeluh karna arahan dari atasan yang kurang jelas dan hubungan dengan rekan kerja yang individualisme dan kurang harmonis.

Gaji karyawan yang terjadi bahwa gaji karyawan juga menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi oleh karyawan. Dalam survei yang dilakukan, beberapa karyawan mengungkapkan bahwa karyawan mengalami keterlambatan penerimaan gaji, tidak adanya kenaikan gaji meskipun masa kerja sudah lama, serta tidak adanya jaminan perlindungan pembagian pembiayaan dari perusahaan saat kendaraan terjadi kecelakaan karena ditabrak oleh pihak lain maupun dari karyawan sendiri yang dimana dibebankan semua pada karyawan.

Motivasi kerja karyawan merasa balas jasa yang karyawan terima mengalami keterlambatan, kondisi kerja yang dirasakan tidak nyaman, karena rute perjalanan yang padat sehingga karyawan merasa lelah, fasilitas istirahat juga kurang memadam masalah yang terjadi pada dorongan mencapai hasil ialah tidak

adanya penghargaan yang jelas terhadap prestasi kerja membuat karyawan merasa usaha mereka tidak diakui, kurangnya perhatian dan pengakuan dari atasan menyebabkan motivasi kerja menurun dan pekerjaan itu sendiri adanya tekanan dari jadwal kerja yang ketat.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan upaya untuk meningkatkan lingkungan kerja kondusif, memperbaiki sistem pembayaran gaji, dan peningkatan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian perusahaan dapat membangun produktivitas yang optimal dan menciptakan suasana kerja yang sehat dan efisien bagi seluruh karyawan.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ulang dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Transportasi Global Mandiri”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pertanyaan yang ingin mencari sebuah jawaban melalui pengumpulan data dan juga penelitian. Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja, Gaji Karyawan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Transportasi Global Mandiri ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Transportasi Global Mandiri ?

3. Apakah Gaji Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Transportasi Global Mandiri ?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Transportasi Global Mandiri ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu agar data yang ditemukan dapat dikembangkan dan dibuktikan. Berdasarkan permasalahan yang ada, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri .
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Transportasi Global Mandiri .
3. Pengaruh Gaji Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Transportasi Global Mandiri .
4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Transportasi Global Mandiri .

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan jawaban atas tujuan penelitian yang dibahas dalam hasil penelitian, guna mendapatkan sistem pengetahuan dalam memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang dirumuskan di dalam topik penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan kajian ilmiah untuk menambah ilmu pengetahuan secara teoritis, terutama dalam bidang Lingkungan kerja, Gaji Karyawan dan Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga yaitu bagi peneliti, bagi perusahaan dan bagi universitas.

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, gaji karyawan, dan produktivitas karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi perusahaan dalam mengambil suatu kebijakan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Transportasi Global Mandiri.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis mengenai Pengaruh lingkungan kerja, gaji karyawan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.
- Annafi, W. A., Slamet, A. R., & Rizal, M. (2022). Pengaruh Gaji, Program Pelayanan Dan Kondisi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan JNE Kota Pasuruan). *Pengaruh Gaji, Program Pelayanan Dan Kondisi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan JNE Kota Pasuruan)*, 7(5), 114–122.
- Annatasya, D., & Rosalina, S. S. (2022). *Lingkungan Kerja Work from Home Selama Pandemi Covid-19 : Apakah Berdampak pada Kinerja Karyawan ?* 12(1).
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.
- Cahayani. (2017). *Analisa Pengukuran Produktivitas Perusahaan dengan Menggunakan Metode Marvin E. Mundel di PTPN II Pagar Merbau Lubuk Pakam, Skripsi*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat (edisi ke-10)*. Universitas Diponegoro.
- Hadi, T. S., Ae, E., & Andriani, I. (2024). Pengaruh Loyalitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 13(2), 620–629.
- Hartini, S. O., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIF (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(10), 1–19.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Indriani, D., Wahono, B., & Primanto, A. B. (2021). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis dan Perawat pada Klinik Rumah Luka di Kabupaten Sidoarjo. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 10(03), 135–145
- Indriani, R. A. R. F., Niaga, P. A., & Darussalam, P. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV . Sriwijaya Propertirindo Jaya*. 1(3), 291–297. <https://doi.org/10.54259/akua.v1i3.955>

- Iqlal Muhammad Luthfi, & Wijaya, F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Washing pada PT Multi Garmen Jaya Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 704–714. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2074>
- Irfaniya, L. (2018). Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 2(1), 54–66.
- Lestari, I., & Hidayat, A. E. (2018). Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Angkutan Umum Po. Rudi Di Rangkasbitung Kabupaten Lebak. *Pharmazeutische Industrie*, 80(3), 391–397.
- Mahmudah, A. I., Barlian, B., & Oktaviani, N. F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Medis Pada UPT Puskesmas Tanjungjaya. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(4), 233–251. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i4.471>
- Martono. (2019). *Pengelolaan Perusahaan dan Tenaga Kerja*. Bhuana lima Populer.
- Melvani, F. N., & Utami, D. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aek Tarum Pks Belida Sampoerna Agro, Sumatera Selatan*. 1(2), 133–141
- Nugraha, R. E., Narpati, B., & Widjanarko, W. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Perusahaan Transportasi Darat Alat Berat PT. Jaya Lestari Transindo Rafi. *Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 3(1).
- Nurdiana, N., & Andri, S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. *JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidiciplinary*, 1(2), 516–522. <https://doi.org/10.57235/jerumi.v1i2.1425>
- Nurhayana. (2021). *Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan*.
- Rahardjo, A. S. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Ratnasari, M. (2020). *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan*. 2, 66–79.
- Rezki, D. A. (2023). *Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padaelsa Butik Tanjungpinang*.

- Roswaty, & Fitriana, N. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Kompetitif*, 9(1), 95.
- Salman, & Marzuki, A. (2018). *Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai kantor lurah Lawang Kidul Kota Palembang* Salman, Agustina Marzuki. 7(1).
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Siswandari, N., Baidlowi, I., & Poernomo, A. H. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto). *Journal of Management and Social Sciences*, 3(3), 92–103.
- Soraya, R., & Noviantoro, D. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1437–1453.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif,kualitatif*. ALFABETA.
- Sukardi. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta*. 4(1), 29–42.
- Sunyoto, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Sutrisno, H. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA.