

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN CV. ANGKUTAN TERANG MANDIRI (ATM)**

PALEMBANG

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh:

DIAN PUTRI PERMATA SARI

NPM 18.01.11.0.047

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

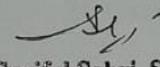
2022

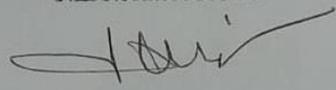
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : DIAN PUTRI PERMATA SARI
Nomor Pokok/NPM : 18.01.11.0.047
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata-1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN CV. ANGKUTAN TERANG MANDIRI
(ATM) PALEMBANG

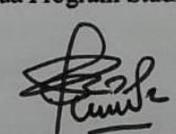
Pembimbing Skripsi :

Tanggal ^{14/3} 2022 Pembimbing I : 
Syaiful Sahri, S.E., M.Si.
NIDN:0220085901

Tanggal ^{11/3} 2022 Pembimbing II : 
Liliana, S.E., M.Si.
NIDN:0214066501

Mengetahui :


Dekan Fakultas Ekonomi,
Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK.CA, CSRS
NIDN: 0205026401

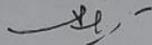
Ketua Program Studi,

Mariyam zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

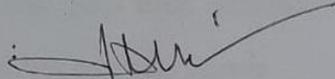
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DIAN PUTRI PERMATA SARI
Nomor Pokok/NPM : 18.01.11.0.047
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata-1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN CV. ANGKUTAN TERANG MANDIRI
(ATM) PALEMBANG

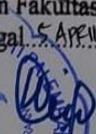
Penguji Skripsi :

Tanggal 4 APRIL 2022 Ketua Penguji : 
Syaiful Sahri, S.E., M.Si.
NIDN:0220085901

Tanggal 5 APRIL 2022 Penguji I : 
Liliana, S.E., M.Si
NIDN:0214066501

Tanggal 5 APRIL 2022 Penguji II : 
Marivam Zanariah, SE., MM
NIDN:0222096301

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 5 APRIL 2022

Dr. Misy Mildal, SE, M.Si, AK.CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 5 APRIL 2022

Marivam zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- **Bukanlah ilmu yang seharusnya mendatangimu tetapi kamulah yang harus mendatangi ilmu itu.**
- **Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.**
- **Kejarlah ilmu sampai ke Negeri China.**

Kupersembahkan Kepada:

- Allah Swt
- Kedua orang tuaku tercinta Papa dan Mama yang berperan penting disetiap langkahku yang selalu mendoakan ku setiap detik perjalanan hidupku
- Kedua Pembimbing Skripsi
- Ayukku Tersayang
- Keluarga Besarku
- Teman-temanku seperjuangan angkatan 2018
- Almamater tercinta.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Surat yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DIAN PUTRI PERMATA SARI
Nomor Pokok : 1801110047
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan
Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas
Karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri
(ATM) Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, 25 Maret 2022

Penulis



Dian Putri Permata Sari

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas nikmat dan karunianya. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi, sebagai persyaratan utama untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. Pada kesempatan kali ini peneliti mengambil judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. ANGKUTAN TERANG MANDIRI (ATM) PALEMBANG ”**.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh kurangnya kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah ditetapkan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.

2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak,CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani,SE.M.SI selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
5. Bapak Syaiful Sahri, S.E. M.Si dan Ibu Liliana, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing dalam proses penulisan skripsi yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian tugas akhir ini.
6. Seluruh Dosen dan Staf Karyawan Universitas Tridanti Palembang.
7. Kepada Kedua Orang Tua ku tercinta dan saudara ku yang telah memberikan doa dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh staf dan karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri Palembang yang telah banyak membantu dalam memberikan data, maupun data dari hasil wawancara.
9. Seluruh teman seperjuangan di Jurusan Manajemen yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
10. Almamater ku tercinta.

Palembang, Januari 2022

Penulis

Dian Putri Permata Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
RIWAYAT HIDUP.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori.....	11

2.1.1 Lingkungan Kerja.....	11
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	11
2.1.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	12
2.1.1.3 Faktor Lingkungan Kerja.....	13
2.1.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	14
2.1.1.5 Manfaat Lingkungan Kerja.....	15
2.1.2 Motivasi	16
2.1.2.1 Pengertian Motivasi	16
2.1.2.2 Jenis jenis Motivasi.....	17
2.1.2.3 Tujuan Motivasi	18
2.1.2.4 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi	18
2.1.3 Kepuasan Kerja	19
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	19
2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja	21
2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	22
2.1.3.4 Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan..	22
2.1.4 Produktivitas Karyawan	23
2.1.4.1 Pengertian Produktivitas	23
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan	24
2.1.4.3 Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja.....	25
2.1.4.4 Indikator Produktivitas Kerja	26
2.1.4.5 Manfaat Produktivitas Karyawan	26
2.2 Penelitian lain yang Relevan	27
2.3 Kerangka Berpikir	28

2.4 Hipotesis.....	31
--------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.1.1 Tempat Penelitian.....	32
3.1.2 Waktu Penelitian... ..	32
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.2.1 Data Primer	33
3.2.2 Data Sekunder	33
3.3 Populasi dan Sampling	34
3.3.1 Populasi	34
3.3.2 Sampling.....	34
3.4 Rancangan Penelitian	35
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	35
3.6 Instrumen Penelitian.....	38
3.6.1 Uji Instrumen.....	38
3.6.2 Uji Validitas.. ..	38
3.6.3 Uji Reliabilitas.....	39
3.7 Teknik Analisis Data	39
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.. ..	39
3.7.2 Regresi Linier Sederhana	41
3.7.3 Koefisien Korelasi (r).....	42
3.7.4 Koefisien Determinasi.....	42
3.7.5 Uji Hipotesis Statistik	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambar Umum Perusahaan	46
----------------------------------	----

4.4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	46
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	47
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	48
4.1.3.1	Struktur Organisasi	48
4.1.3.2	Uraian Tugas	49
4.2	Pembahasan	53
4.2.1	Karakteristik Profil Responden	53
4.3	Analisis Pembahasan	55
4.3.1	Uji Validitas	55
4.3.2	Uji Reliabilitas	59
4.4	Metode dan Teknik Analisis	62
4.4.1	Uji Asumsi Klasik	62
4.4.2	Analisis Regresi Linier Berganda	65
4.4.3	Koefisien Korelasi	67
4.4.4	Koefisien Determinasi	68
4.4.5	Uji Hipotesis Penelitian Statistik	69
4.4.5.1	Uji Simultan (Uji F)	69
4.4.5.2	Uji Parsial (Uji T)	70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	72
5.2	Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	27
3.1 Waktu Penelitian	32
3.2 Jumlah Karyawan.....	34
3.3 Variabel Definisi Operasional.....	36
3.4 Keterangan Kuisisioner Kategori Skala Likert	37
4.1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.2 Hasil Responden Berdasarkan Usia	54
4.3 Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
4.4 Hasil Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X ₁)	56
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X ₂)	57
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja(X ₃)	58
4.8 Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y)	59
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X ₁).....	60
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X ₂)	60
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X ₃)	61
4.12 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan (Y).....	62
4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	66
4.15 Hasil Uji Koefesien Korelasi	67
4.16 Hasil Uji Koefesien Determinasi	68

4.17 Hasil Uji F Simultan.....	69
4.18 Hasil Uji T Parsial.....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir.....	30
4.1 Struktur Organisasi	48
4.2 Hasil Uji Normalitas	63
4.3 Hasil Uji Heterikedastisitas.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Penelitian
2. Uji Validitas
3. Hasil Uji Asumsi Klasik
4. Uji Analisis Linier Berganda
5. Uji Koefisien Korelasi
6. Uji Koefisien Determinasi
7. Hasil Uji F Simultan
8. Hasil Uji T Parsial

ABSTRAK

Dian Putri Permata Sari, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang. (dibawah bimbingan Bapak Syaiful Sahri, S.E., M.Si dan Ibu Liliana, S.E., M.Si).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap produktivitas karyawan (Y) CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang. Alat analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda, pengujian hipotesis dengan analisis uji F (simultan), uji T (parsial) dan uji koefisien determinasi, uji koefisien korelasi. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 75 orang responden pada karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang.

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan dengan hal ini nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan secara parsial variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan ditunjukkan dengan adanya hasil nilai signifikan uji $t < 0,05$ yaitu ($0,542 > 0,05$). Variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan hasil nilai signifikan uji $t < 0,05$ yaitu ($0,365 > 0,05$). Sedangkan variabel kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan hasil nilai signifikan uji $t < 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan hasil analisis Uji Koefisien Korelasi (R) antara lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap produktivitas karyawan (Y), nilai R sebesar 0,997 atau 99,7%, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif secara urutan lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap produktivitas karyawan (Y). Sedangkan hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,993 atau 99,3%. Variasi yang terjadi pada produktivitas karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), kepuasan kerja (X_3) terdapat pengaruh dengan produktivitas karyawan secara bersama-sama sedangkan sisanya sebesar 0,7% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti..

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Karyawan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DIAN PUTRI PERMATA SARI, dilahirkan di Palembang pada tanggal 13 Mei 1999 dari pasangan Bapak Munadi dan Ibu Hatilah, putri kedua dari dua bersaudara.

Sekolah Dasar yang telah diselesaikan pada tahun 2011 di SDN 02 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 32 Palembang, dan selanjutnya Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMAN 12 Palembang. Pada tahun 2018 masuk di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

Dian Putri Permata Sari

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan. Salah satu dari tujuan ini adalah mencari keuntungan. Keuntungan tersebut bisa tercapai bila kinerja perusahaan efisien dan efektif. Hal itu dapat digambarkan dengan peningkatan produktivitas. Ada beberapa faktor yang mendukung suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah faktor tenaga kerja. Faktor tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting yaitu sebagai pelaksana dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Dari sumber daya-sumber daya yang tersedia dalam organisasi, tenaga kerja memegang peran sentral dan yang paling menentukan. Dalam arti walaupun diakui bahwa aset-aset non manusianya baik, tetap saja yang paling menentukan adalah faktor tenaga kerjanya. Karena tenaga kerja merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, kemampuan, perasaan, kemauan, pengetahuan, karya dan bakat.

Dewasa ini banyak masalah yang terjadi berkaitan dengan tenaga kerja. Banyak tenaga kerja yang melakukan protes karena tidak puas dengan hasil kerja yang mereka dapatkan seperti gaji, kesejahteraan dan kepuasan batin. Hal itu dapat menyebabkan terjadinya suatu masalah yang cukup serius seperti mogok kerja, demo, bahkan sampai terjadi tindak kekerasan. Selain masalah itu ada masalah lain yang cukup penting yang berhubungan dengan lingkungan kerja karyawan. Masalah-masalah tersebut antara lain adalah karyawan kurang

menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam berkerja. Hal tersebut berdampak negatif bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen mempunyai tanggung jawab yang sangat besar untuk mengatasi masalah-masalah tersebut. Manajemen bertanggung jawab bagaimana menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan dapat mencapai peningkatan prooduktivitas tenaga kerja. Manajemen harus melihat kembali faktor-faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas dilihat dari segi karyawan.

Faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan kerja itu dapat menunjang jalannya kerja karyawan. Karyawan merasa aman, nyaman, tak ada gangguan dan merasa betah ditempat kerja, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dalam pekerjaannya. Beberapa faktor dari lingkungan kerja antara lain : pewarnaan untuk ruangan, penerangan, kebersihan, dan lingkungan kerja.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui

standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh *reward* dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu, secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan *rewards* untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Sehubungan dengan hal di atas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas

kerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Nitisemito (2014:18) mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik dapat ditandai dengan perlengkapan dan fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang nyaman dan aman dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan optimal. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang baik perlu melibatkan peranan pemimpin, manajemen dan karyawan itu sendiri.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Kondisi lingkungan kerja fisik yang baik dapat dicapai dengan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan yang cukup, suhu ruangan sejuk, sirkulasi udara yang lancar, tata ruang kantor yang nyaman, fasilitas kerja yang memadai dan aman.

Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang tidak nyaman berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah stres, jatuh sakit, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, kurang bersih, berisik, fasilitas yang mendukung pekerjaan belum memadai, dapat menimbulkan rasa tidak puas pada karyawan dan menjadi penyebab karyawan mudah stres. Apabila

kondisi lingkungan kerja baik, maka karyawan dapat melaksanakan tugas dengan optimal, sehat, nyaman, dan aman. Selain lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, motivasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seorang individu untuk melakukan suatu perbuatan. Karena itulah, baik buruknya perbuatan tersebut. Hal tersebut yang menjadikan motivasi sebagai salah satu ilmu yang menarik dijadikan variabel untuk diteliti (Hamzah b. Uno, 2011:21).

Menurut Samsudin (2012:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan dorongan/daya yang timbul dari diri, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan kata lain motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan pekerjaannya. Rasa nyaman dalam bekerja mampu mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana nyaman sebelum memulai kerja, dalam kerja maupun sesudah kerja berakhir. Kondisi kerja yang nyaman semacam ini, serta didukung dengan rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerja sama dalam melaksanakan aktivitas merupakan keinginan setiap karyawan dalam organisasi.

Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Kepuasan kerja berhubungan dengan pencapaian prestasi kerja, dan prestasi kerja akan menimbulkan penghargaan yang lebih tinggi. Jika penghargaan itu dirasa adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Prestasi akan ada jika karyawan diberi kesempatan, sehingga karyawan dapat mengembangkan diri dan bakat yang dia miliki.

Perasaan puas seseorang dapat dilihat dari sikapnya dalam bekerja. Kepuasan seseorang dapat terbentuk jika seseorang sudah bisa mewujudkan apa yang menjadi harapannya dalam bekerja. Jika seorang karyawan tidak mencapai kepuasan dalam pekerjaannya maka akan menimbulkan dampak yang akan merugikan bagi perusahaan itu sendiri. Untuk itu para pengusaha harus semakin memperhatikan kepuasan kerja pada karyawannya.

CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa angkutan barang sembako, besi, dll dan material seperti tanah, batu split, pasir. Perusahaan yang mempunyai cukup daya tarik tersendiri, tetapi belum ditunjang untuk fasilitas yang lain seperti warna, penerangan dan fasilitas lain yang dapat menunjang produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kurang baik mengakibatkan kurangnya semangat kerja karyawan, Kebanyakan dari karyawan yang ada, bekerja hanya sebatas mencari nafkah untuk kehidupannya saja. CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM)

Palembang berada di kantor beralamat di jl. Alamsyah ratu prawira negara no.12 palembang, sumatera selatan.

Lingkungan kerja di CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) palembang memiliki kekurangan yaitu lingkungan yang kurang bersih, fasilitas kurang memadai seperti ruangan kantor yang tata letak mejanya kurang memadai, yang mengakibatkan satu meja dipakai untuk 2 orang. Digudang penempatan barang-barang sperpart yang disediakan didalam satu ruangan, masih kurang memadai karena stok barang yang terlalu banyak mengakibatkan gudang tidak dapat menampung barang yang berlebih dan mengharuskan menaruh barang tersebut di dalam ruangan kantor yang terletak sebelah dengan gudang.

Motivasi kerja karyawan di CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang, kurang begitu termotivasi karena sistem kerja disana tidak mempunyai kompensasi untuk memotivasi karyawannya didalam bekerja, contohnya seperti jam kerja, waktu libur hingga bonus terkadang tidak sesuai. Seharusnya manajer perusahaan menentukan jam kerja, waktu libur dan bonus sesuai dengan yang dikerjakan karyawan agar karyawan termotivasi untuk lebih giat lagi dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan kondisi dimana tingkat emosional seorang karyawan baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang berpengaruh positif ataupun negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja di CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang dapat dilihat dari keluhan-keluhan karyawan yang mengatakan kondisi pekerjaan mereka tidak sesuai serta hubungan

karyawan yang terjalin tidak berjalan harmonis dan kekurangan. Selain itu hubungan karyawan memiliki jarak yang cukup sehingga keluhan-keluhan karyawan tadi sering kali tidak tersampaikan oleh pimpinan di CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yaitu lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan sangat berpengaruh didalam suatu perusahaan, dibutuhkan dalam perusahaan guna mencapai tujuan. Jika faktor-faktor tersebut tidak diperhatikan maka akan berpengaruh langsung terhadap proses kinerja karyawan yang akhirnya menyebabkan produktivitas kerja karyawan akan menurun. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengajukan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN”**. Studi kasus CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diajukan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah variabel lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang ?
2. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang ?

3. Apakah variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang ?
4. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian mempunyai tujuan :

1. Untuk mengetahui ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang.
2. Untuk mengetahui ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang.
3. Untuk mengetahui ada pengaruh signifikan motivasi terhadap produktivitas karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang.
4. Untuk mengetahui ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan bagi pihak perusahaan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang untuk

mengambil kebijakan tentang lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan tersebut.

2. Bagi Universitas Tridianti Palembang

Dapat menambah koleksi perpustakaan dan memberikan masukan, khususnya yang berhubungan dengan peningkatan produktivitas.

3. Bagi Penulis

Dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh di bangku kuliah berupa teori-teori ke dalam praktek nyata dalam perusahaan.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek Tugas Akhir yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, DKK. (2012:270). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua, Yogyakarta: Penerbit BPEE.
- Ariani, darmastuti. Nayati, hamidah. Susilo, heru. (2013). *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi Pasuruan*. Jurnal skripsi.
- B. Uno, Hamzah, (2011:21), *manajemen Sumber Daya Manusia I. Motivasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Davis, Gordon B. (2015:93). *Sistem Informasi Manajemen, Bagian I Pengantar. Seri Manajemen No. 90-A*. Cetakan Kedua Belas, Jakarta : PT. Pustaka Binawan Pressindo.
- Ghozali, Imam, (2013:110). *Uji Asumsi Klasik*. Edisi Ketiga, Penerbit: Erlangga.
- Hamid, (2014:17). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara , Jakarta.
- Hasibuan, (2013:143). *Motivasi. Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Herzberg, (2012:120). *Kepuasan Kerja Organisasi Perilaku-Struktur-Proses*. Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, (2012:12). *Kerja dalam Dimensi Tinjauan Psikologis*. Insan, Jakarta.
- Nitisemito. (2014:18). *Manajemen Sumber daya Manusia. Lingkungan Kerja*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Puspo, warsito. (2018:69). *Metode Penelitian Organisasi dengan Aplikasi Program SPSS*, Bandung: Humaniora.
- Rahman, aulia. Dharma, surya. Yuliviona, reni. (2016). *Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dinas energy dan sumber daya miniral provinsi sumatera barat*. Jurnal skripsi.
- Rivai, Veitzhal, (2013:121). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P. (2012:89). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Rohmatullah, wahyu. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal skripsi.
- Samsudin, (2012:281). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Sedarmayanti. (2019:3). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, (2014:612). *Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan*. Insan, Bandung.
- Sinungan, Muchdarsyah (2016:126). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono, (2018:71). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, (2016:99). *Produktivitas Kerja Karyawan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Erlangga.