

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBALINDO
INTIMATES DI KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan oleh:

MUTI'AH HIDAYATI

NIM. 1921100034

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA**

Juli 2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBALINDO
INTIMATES DI KLATEN**

Diajukan Oleh:

Muti'ah Hidayati

NIM: 1921100034

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji
skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi
Universitas Widya Dharma Klaten
Pada tanggal *17 Juli 2023*

Pembimbing I



H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd

NIK. 690 098 194

Pembimbing II



Jacot Prasetyo, S.E., M.Si

NIK. 690 301 251

Mengetahui,

Ketua Prodi. Manajemen



H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd

NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBALINDO INTI MATES DI KLATEN

Diajukan oleh:

Muti'ah Hidayati

NIM: 1921100034

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma
dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen
Pada tanggal... 31 Juli 2023

Ketua



H. Arif Julianto SN., SE., M.Si
NIK. 690 301 250

Sekretaris



Dr. Abdul Hadi, M.Si
NIK. 690 498 200

Anggota



H. Abdul Haris, S.E., M.M. M.Pd
NIK. 690 098 194

Anggota



Jarot Prasetya, S.E., M.Si
NIK. 690 301 251

Disahkan
Dekan Fakultas Ekonomi



H. Arif Julianto SN., SE., M.Si
NIK. 690 301 250

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muti'ah Hidayati
NIM : 1921100034
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Globalindo Intimates Di Klaten

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul di atas adalah benar-benar asli karya tulis saya, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi dan disebutkan dalam sumber ketipan atau daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Klaten, 14 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



Muti'ah Hidayati

MOTTO

“Barang siapa bertakwa kepada Allah maka dia akan menjadikan jalan keluar baginya dan memberinya rezeki dari jalan yang tidak ia sangka” (Q.S. Ath-Thalaq: 2-3)

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui” (Q.S. Al-Baqarah: 216)

“Jangan menjelaskan dirimu kepada siapapun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu. Dan yang membencimu tidak percaya itu”. (Ali Bin Abi Thalib)

“Hadapi segala rintangan, dan jangan pernah hilang harapan. Karena ketika kamu masih memiliki harapan, disitulah kamu memiliki masa depan”. (Merry Riana)

PERSEMBAHAN

Dengan segenap rasa syukur atas kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan nikmat, anugerah serta hidayah-Nya kepada penulis sehingga menjadi jawaban atas penantian terwujudnya karya sederhana ini. skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa. Atas ijinmu saya bisa menjadi hamba yang berfikir, berilmu, dan beriman. Semoga Keberhasilan atas penantian selama ini menjadi awal untuk masa depan penulis.
2. Orang terhebat di hidup saya, Bapak Muh Hidi dan Ibu Sulastri. Keduanyalah yang menjadi motivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini, keduanya pula yang selalu memberikan nasihat dan kasih sayang. Terimakasih atas dukungan dan doa yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepada saya.
3. Seluruh mahasiswa Manajemen, khususnya temen-teman sekelas yang terus memberikan dukungan dan menjadi inspirasi yang tak ternilai dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh responden yang telah meluangkan waktu dan memberikan tanggapan. Terimakasih atas kontribusi kalian yang berharga. Penelitian ini tidak akan berhasil tanpa partisipasi dan kerja sama kalian semua.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Globalindo Intimates Di Klaten”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari masih banyak sekali kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengharap saran dan kritik yang membangun dari para pembaca untuk penyempurnakan skripsi ini.

Dengan selesainya skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih yang banyak kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten atas segala ijin dan dukungannya.
3. Bapak H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan sekaligus pembimbing pertama, yang telah sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Bapak Jarot Prasetyo, S.E., M.Si selaku pembimbing kedua, yang dengan sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu

kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.

5. Seluruh Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dan koreksi skripsi ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Manajemen angkatan 2019 Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Akhir kata penulis mengharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Klaten, Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| PERNYATAAN..... | iv |
| MOTTO | v |
| PERSEMBAHAN..... | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| ABSTRAK | xiv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Alasan pemilihan Judul | 5 |
| C. Rumusan Masalah | 5 |
| D. Tujuan Penelitian | 6 |
| E. Manfaat Penelitian | 6 |
| F. Sistematika Penulisan | 7 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| A. Manajemen Sumber Daya Manusia | 9 |
| B. Pengertian Lingkungan Kerja | 13 |
| C. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja | 14 |
| D. Indikator Lingkungan Kerja..... | 16 |
| E. Pengertian Motivasi Kerja..... | 17 |
| F. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja..... | 18 |
| G. Indikator Motivasi Kerja | 21 |
| H. Pengertian kinerja Karyawan | 22 |

| | | |
|----------------|--|-----------|
| | I. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan | 23 |
| | J. Indikator kinerja Karyawan..... | 28 |
| | K. Penelitian Terdahulu | 29 |
| | L. Rerangka Pemikiran | 33 |
| | M. Hipotesis | 34 |
| BAB III | METODE PENELITIAN | 35 |
| | A. Jenis, Waktu dan tempat Penelitian | 35 |
| | B. Populasi dan Sampel | 35 |
| | C. Variabel Penelitian | 37 |
| | D. Definisi Operasional | 38 |
| | E. Metode Pengumpulan Data | 40 |
| | F. Pengolahan Data | 41 |
| | G. Uji Intrumen Penelitian | 42 |
| | H. Metode Analisis Data | 44 |
| BAB IV | HASIL DAN PEMBAHASAN | 47 |
| | A. Deskripsi Perusahaan | 47 |
| | B. Deskripsi Karakteristik Responden | 52 |
| | C. Deskripsi Variabel Penelitian | 55 |
| | C. Uji Instrumen Penelitian | 58 |
| | D. Analisis Data | 63 |
| | E. Pembahasan | 68 |
| BAB V | SIMPULAN DAN SARAN | 73 |
| | A. Simpulan | 73 |
| | B. Saran..... | 74 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu | 29 |
| Tabel 3.1. Definisi Operasional | 38 |
| Tabel 4.1. Deskripsi Responden berdasarkan jenis kelamin | 53 |
| Tabel 4.2. Deskripsi Responden berdasarkan Usia | 53 |
| Tabel 4.3. Deskripsi Responden berdasarkan Masa kerja | 54 |
| Tabel 4.4. Tanggapan responden Mengenai Lingkungan kerja | 55 |
| Tabel 4.5. Tanggapan responden Mengenai Motivasi kerja | 56 |
| Tabel 4.6. Tanggapan responden Mengenai Kinerja Karyawan | 57 |
| Tabel 4.7. Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja | 59 |
| Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Motivasi | 60 |
| Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan | 61 |
| Tabel. 4.10 Hasil Uji Reliabilitas | 62 |
| Tabel 4.11 Hasil Regresi Linier Berganda | 63 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji T | 65 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji F | 66 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 68 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--------------------------------------|---------|
| Gambar 2.1. Rerangka Pemikiran | 33 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Kuesioner

Lampiran 2 Karakteristik Responden

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, Uji R^2

Lampiran 6 Tabel R, T, F

Lampiran 7 Kuisisioner

Lampiran 8 Surat Ijin Penelitian

ABSTRAK

Nama : **MUTI'AH HIDAYATI** NIM : **1921100034** Skripsi dengan judul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBALINDO INTIMATES DI KLATEN”** Fakultas Ekonomi dan Psikologi Program Studi Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten 2023.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Menganalisis adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Globalindo Intimates. 2) Menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Globalindo Intimates. 3) Menganalisis adanya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Globalindo Intimates.

Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 karyawan PT. Globalindo Intimates. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas : Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan serta variabel terikat : Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji f dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan karena t_{hitung} Lingkungan Kerja = 2,408 dan Motivasi Kerja = 5,968. hasil tersebut berada di atas taraf signifikansi 5 % (0,05) dan lebih besar dari t_{tabel} 1,661. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi : ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan terbukti.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai dan dalam mencapai tujuan tersebut setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung pada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di perusahaan, karena tujuan perusahaan dapat tercapai hanya karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia dengan sebaik mungkin.

Memahami pentingnya keberadaan Sumber Daya Manusia di era global saat ini menjadi salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Tidak dapat dipungkiri Sumber daya manusia yang tangguh merupakan kebutuhan mutlak dalam menghadapi era baru seperti sekarang ini. Menurut Moehariono (2012, hal. 95) Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia dalam organisasi

tersebut maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut Sutrisno (2011, hal. 172) Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia perlu dilandasi dengan motivasi yang tinggi serta kemauan yang besar sehingga dapat mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu adalah bagaimana seseorang tersebut menumbuhkan motivasi. Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Wibowo, (2014:322). menyatakan bahwa “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian puncak”. Tanpa suatu motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Motivasi seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan. Motivasi yang timbul dari dalam diri manusia disebut dengan intrinsik dan sumber dari luar diri manusia disebut ekstrinsik. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya. Pada umumnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai

dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawannya agar karyawan mau dan rela mengerahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai standar yang ditentukan. Selain faktor motivasi kerja, faktor lingkungan kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam perusahaan namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Nitisemo dalam Nuraini, 2013). Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, yang akhirnya menurunkan produktifitas kerja karyawan, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai,

target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai (Mangkunegara (2006:233)). Dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan kerja karyawan, sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Objek dalam penelitian ini adalah PT Globalindo Intimates yang merupakan salah satu perusahaan swasta garmen manufacture yang bergerak dibidang underwaer atau pakaian dalam wanita dengan kualitas ekspor. PT Globalindo Intimates berdiri untuk memenuhi kebutuhan expor brand underwear diberbagai negara seperti ke USA, Canada, Germay, dan berbagai negara di Asia. PT. Globalindo Intimates beralamatkan di Jalan Jombor-Pokak, RT 01, RW 01, Jombor, Ceper, Klaten. Yang berdiri pada tanggal 6 Desember 2007 dengan direktur bernama Teti Yani Hartono. PT Globalindo Intimates merupakan salah satu perusahaan yang turut meningkatkan kinerja karyawannya dengan memperhatikan suasana lingkungan kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBALINDO INTIMATES DI KLATEN”**.

1.2. ALASAN PEMILIHAN JUDUL

Alasan penulis dalam mengambil judul penelitian antara lain :

1. Alasan Objektif
 - a. Kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam berjalan atau tidaknya suatu perusahaan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Globalindo Intimates.
2. Alasan Subyektif
 - a. Menghemat waktu, tenaga dan biaya karena lokasi penelitian yang strategis dan mudah dijangkau.
 - b. Penelitian dilakukan untuk menyelesaikan studi.

1.3. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Globalindo Intimates?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Globalindo Intimates?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Globalindo Intimates?

1.4. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti pada PT. Globalindo Intimates yaitu :

1. Menganalisis adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Globalindo Intimates.
2. Menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Globalindo Intimates.
3. Menganalisis adanya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Globalindo Intimates.

1.5. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan atau wawasan dalam bidang sumber daya manusia terutama dalam hal lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja perusahaan

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen atau sebagai bahan pertimbangan agar dapat lebih meningkatkan kinerja para karyawan diperusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan pengetahuan yang ingin mempelajari tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

1. Bagian Awal

Bagian awal terdiri dari halaman judul, halaman pengesahan, halaman keaslian, halaman motto, halaman persembahan, halaman abstraksi, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, tabel, gambar dan daftar lampiran.

2. Bagian Inti

Bagian inti terdiri atas penjabaran mengenai bab dan sub bab penelitian, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori dari masing-masing variabel, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran yang menggambarkan bahwa ada hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai deskripsi dari variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang dilakukan oleh penulis.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir berisi mengenai akhir dari penulisan penelitian yang terdiri dari halaman pustaka dan halaman lampiran.

BAB V

PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Globalindo Intimates. Dibuktikan dengan hasil analisis nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,408 > 1,661$ dengan nilai signifikan $0,018 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Globalindo Intimates. Dibuktikan dengan hasil analisis nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $5,968 > 1,661$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Globalindo Intimates. Dibuktikan dengan hasil analisis $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar $45,514 > 3,09$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan nilai Koefisien Determinasi sebesar 47,3% dan sisanya sebesar 52,7%

dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang dilakukan.

b. Saran

Berdasarkan penelitian, analisis dan kesimpulan yang telah diambil maka terdapat beberapa saran yang mungkin berguna bagi pihak-pihak yang bersangkutan, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Kinerja karyawan merupakan salah satu bagian terpenting untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan. agar kinerja karyawan lebih baik, maka perusahaan harus terus memperhatikan kebutuhan karyawan. Salah satunya dengan meningkatkan peranan lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam bentuk menangani suasana dan kondisi kerja yang baik. maka hendaknya ada kerja sama antara operator dengan atasan dalam menangani setiap permasalahan yang ada. Sehingga karyawan merasa lebih bersemangat dalam mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini. Dan diharapkan dipenelitian selanjutnya dapat memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Nusa Media
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Arsiel, Armianti & Frista. (2015). *Manajemen Kantor*. Jakarta : Kencana
- Gardjito, Aldo Herlambang dkk. 2014. *Jurnal : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya*.
- Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi, (2003). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press)
- Handriko, Rimelvi. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah. Sumatera Utara*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Moehariono. (2012). *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Purnomo, joko, 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan, Kabupaten Jepara*
- Purnamasari, Ragil. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang)*. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Prasetyo, rony. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta
- P. Robins Stephen. A Judge Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta Selatan.
- Rivai, Veitzhal dan Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins dan Coulter. 2010. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Satrianegara, M. Fais. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*; Makassar: UIN Alauddin
- Sayuti Hasibuan, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press)
- Sedarmayanti, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama Resources Management. Yogyakarta : Deepublish
- Seftiani, Y., Gimin, & Trisnawati, F. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru. *jurnal online mahasiswa* , 3 (2), 11.
- Septianto. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang : Univesitas Diponegoro.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 1 (1), 59-70.
- Silaen, Novia Ruth dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti persada Bandung
- Siregar, Sofyan, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta, Penerbit Kencana.
- Suliyanto 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Andi Ofset. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Kombinasi Mixed Methods*. Cetakan Keempat, Alfabeta: Bandung
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group

- Sutrisno, Edy. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal administrasi bisnis*, 58 (1), 141.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-16, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru
- Veithzal Rivai, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada)
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali
- Yusuf Hamali, Arif. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru