



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Pada Sektor UMKM Tohu Srijaya Kota Batu)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh**

**Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

**DINA FAUZIA NURCHOLIFAH**

**NPM. 217.01.08.1028**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**2021**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini bertempat di Sektor UMKM Tohu Srijaya Kota Batu. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data, variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai positif dan signifikan. Secara parsial, variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai positif dan signifikan.

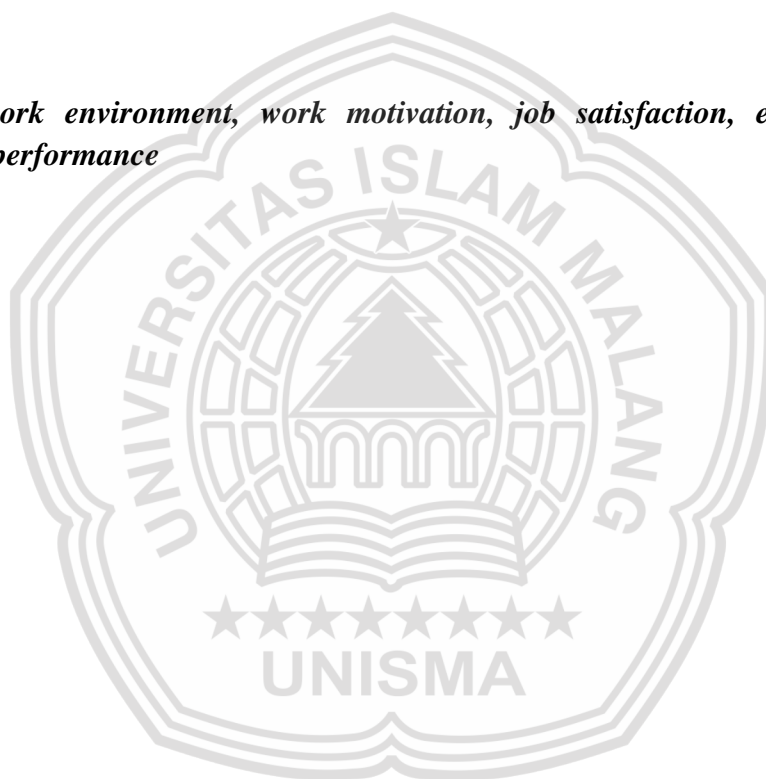
**Kata Kunci : Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan**



## ABSTRACT

*This study aims to determine the relationship between work environment variables, work motivation, and job satisfaction on employee performance. The location of this research is in the Tohu Srijaya UMKM Sector, Batu City. This research is a quantitative research. Data collection techniques using a questionnaire. The data analysis technique used in this research is using multiple linear regression analysis. Based on the results of data analysis, the variables of work environment, work motivation, and job satisfaction have a simultaneous effect on employee performance with positive and significant values. Partially, the variables of work environment, work motivation, and job satisfaction affect employee performance with positive and significant values.*

**Keywords:** *work environment, work motivation, job satisfaction, employee performance*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah adalah suatu bentuk usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh Undang-undang No 20 tahun 2008 Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). UMKM mempunyai peranan penting dalam perekonomian lokal daerah. UMKM adalah bagian penting dari perekonomian Indonesia. Menurut Bernadinus (2020) Keseriusan Pemerintah Indonesia terhadap UMKM dapat dilihat dari beberapa kebijakan-kebijakan yang tertuang dalam program bantuan dan pembentukan lembaga untuk menangani khusus program UMKM. Selain berperan dalam pertumbuhan ekonomi dan pemerataan pendapatan, usaha UMKM juga bermanfaat untuk mengurangi tingkat pengangguran dengan menyerap tenaga kerja baru.

Perusahaan pasti menginginkan tenaga kerja yang mampu memberikan dampak positif dan mampu menjalankan operasional dengan baik. Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan perusahaan. Perusahaan akan berkembang dengan pesat jika memiliki tenaga kerja yang kompeten. Dengan begitu perusahaan mampu meningkatkan produktifitas kinerjanya dan mampu mencapai tujuan yang di harapkan. Sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak kompeten maka akan menghambat perkembangan perusahaan. Perusahaan

yang terhambat akan sulit bersaing dengan perusahaan lainnya. Keberhasilan tersebut tentu akan mempengaruhi kinerja karyawannya.

Wartono (2017) Mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggungjawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu. Karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Maka perusahaan harus menyediakan fasilitas yang mampu menunjang keefektifan kinerja karyawannya. Salah satu fasilitas yang harus disediakan perusahaan yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis Mulia dan Saputra (2020). Lingkungan kerja merupakan hal yang berkaitan langsung dengan kinerja karyawan, jika lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan nyaman, bersih, dan sehat tentu berpengaruh terhadap produktifitas kerjanya. Oleh karena itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik seperti ruang kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang bersih, ventilasi udara yang cukup, dan fasilitas yang memadai. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik seperti kedekatan antar karyawan atau kedekatan dengan atasan/pemimpin.

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang di akibatkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi pemenuhan kebutuhan dihidup, jabatan yang ingin dicapai, dan gaji yang diharapkan sesuai dengan kinerjanya. Sedangkan faktor eksternal meliputi tantangan, tanggungjawab, dan juga *rewards*. Motivasi merupakan faktor pendukung penting yang harus dimiliki oleh setiap orang karena motivasi yang baik dapat membawa seseorang melakukan suatu tindakan yang baik (Umpung dkk, 2020). Karyawan yang temotivasi akan meningkatkan produktifitas kinerjanya, sebaliknya jika karyawan tidak mendapatkan motivasi maka kinerjanya akan menurun. Pemimpin dalam suatu organisasi berperan penting dalam proses kinerja karyawan. Dimana pemimpin dituntut berpikir keras bagaimana cara memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan semangat. Hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan secara emosional menunjukkan kepuasan atau ketidakpuasan akan pekerjaan yang telah diselesaikan. Kepuasan tersebut diharapkan dapat memotivasi karyawan agar dapat berkontribusi lebih terhadap perusahaannya. Karyawan yang tidak puas dengan kinerjanya cenderung dapat mengganggu kinerja organisasi, mempengaruhi karyawan lain, protes bahkan sampai mogok kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja menyangkut perasaan atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan serta seberapa besar yang diterima oleh karyawan. Fenomena yang terjadi pada karyawan di Tohu Srijaya jika dilihat dari faktor lingkungan sudah tidak memadai,



maka tingkat kepuasan karyawan akan menurun. Hal tersebut tentu berpengaruh terhadap produktivitas kinerjanya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin rendah keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Karyawan akan termotivasi untuk berkontribusi dan meningkatkan kinerjanya.

Hal ini membuat penulis melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis bagaimana keadaan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang berada di Dusun Rejoso Kecamatan Junrejo Kota Batu. Di tempat ini, hampir seluruh masyarakatnya merupakan pengerajin barang- barang *handmade*. Ada yang membuat perabotan dapur dari gerabah maupun kayu, ada yang membuat aksesoris, ada juga yang membuat patung dari batu, hingga membuat makanan seperti manisan ataupun keripik.

Salah satu UMKM yang terkenal karena produksinya yaitu Tohu Srijaya. Tohu Srijaya merupakan produsen pengolahan kerajinan kayu dan beberapa alat dapur. Produk yang dihasilkan oleh Tohu Srijaya sangat bervariasi, mulai dari alat dapur, perlengkapan rumah tangga, dan aksesoris lainnya. Selain itu dalam memproduksi kerajinan dari kayu, Tohu Srijaya tidak terbatas pada beberapa produk saja, melainkan berdasarkan pesanan dan desain yang diinginkan oleh konsumen. Kerajinan kayu ini dapat berkembang di Kota Batu karena mempunyai prospek yang baik. Karena Kota Batu adalah kota pariwisata.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Tohu selaku pemilik dari Tohu Srijaya, pemilik usaha bertanggungjawab penuh terhadap

ketersediaan bahan baku, proses produksi, dan pemasaran produk. Kondisi ini menyebabkan pemilik usaha mengemban tugas yang berat. Selain itu, sering terjadi persangain harga disekitar sektor UMKM yang disebabkan oleh faktor lingkungan. Dimana produk yang dihasilkan pada lokasi tersebut memiliki kualitas dan harga yang hampir sama. Karyawan yang dipekerjakan oleh Tohu Srijaya pun juga berasal dari daerah tempat berdirinya usaha, dimana beberapa dari karyawannya merupakan tetangga atau kerabatnya sendiri. Karena terjadi kedekatan antar karyawan atau pemimpin, kondisi ini menyebabkan pemilik kesulitan memotivasi karyawan agar bekerja secara produktif sesuai dengan tuntutan perusahaan. Kurangnya motivasi dari pemimpin tentu akan berdampak pada kepuasan karyawan.

Berdasarkan Permasalahan tersebut maka penulis mengangkat sebuah penelitian yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Sektor UMKM Tohu Srijaya Kota Batu)”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja



karyawan?

4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

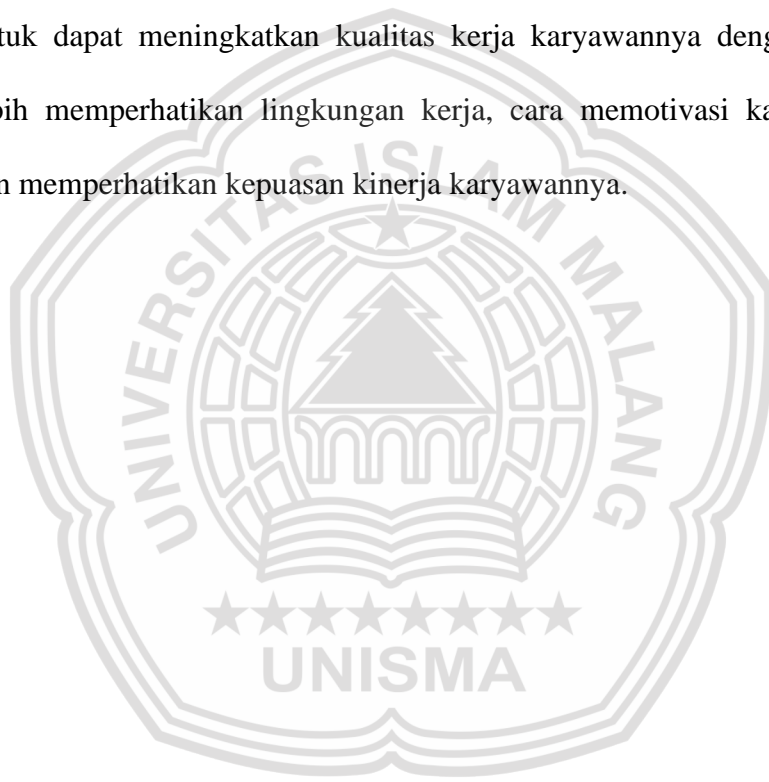
Penelitian ini dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi peneliti tentang pentingnya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan referensi sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yang akan dilakukan, serta dapat memberikan hasil dan kesimpulan yang lebih efektif dan maksimal lagi.

## 3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi tambahan wawasan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas kerja karyawannya dengan cara lebih memperhatikan lingkungan kerja, cara memotivasi karyawan, dan memperhatikan kepuasan kinerja karyawannya.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Tohu Srijaya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Tohu Srijaya.
3. Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Tohu Srijaya.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Tohu Srijaya.

#### 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini sudah dilakukan semaksimal mungkin, akan tetapi ada kekurangan terkait penelitian ini yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan ini hanya menguji variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan sebenarnya masih banyak variabel yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja.
2. Jumlah responden yang bisa dibilang relatif kecil, yaitu 36 responden.
3. Keterbatasan waktu penelitian karena adanya Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) yang sedang dilakukan pada saat ini.

4. Kuesioner yang disebarakan secara langsung membutuhkan waktu beberapa hari untuk mengambilnya.

### 5.3 Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian diatas, masih terdapat banyak keterbatasan sehingga masih banyak yang perlu diperbaiki. Adapun saran yang penulis sampaikan diantaranya sebagai berikut:

#### 1. Bagi Tohu Srijaya

Lebih meningkatkan aspek-aspek kepuasan kerja dengan cara memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan karir agar karyawan merasa senang dan puas sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Karena dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Semakin nyaman lingkungan kerja yang disediakan maka karyawan akan semakin puas terhadap perusahaan, sehingga karyawan akan merasa termotivasi untuk berkontribusi lebih terhadap perusahaan.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variable lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya kerjasama tim, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan beban kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, B. (2020) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), p. 238.
- Arda, M. (2017) “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan”, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), pp. 45–60.
- Aruan, QS and Fakhri, M. (2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia”, *Modus*, 27(2), pp. 141–162.
- Dewi, Bagia, and Susila, (2018) “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara”, *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), pp. 154–161.
- Fachreza, Said Musnadi, M. S. A. M. (2018) “Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja bank aceh syariah di kota banda aceh”, (August 2019).
- Jufrizen, J. (2018) “Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, pp. 405–424.

- Mulia, R. A. and Saputra, N. (2020) “Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang”, *Jie*, 1(1), p. 51.
- Murfat, M. Z. (2018) “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Lion Mentari Airliner Makassar”, *Jurnal Karimah STIE AMKOP*, 3(October), pp. 820–929.
- Nabawi, R. (2019) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), pp. 170–183. doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- Nasrun, A. (2018) “Uji normalitas data untuk penelitian”, jayapangus press.
- Neni Triastuti , Fahmi Sulaiman, A. P. (2018) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tryunda Jaya”, 07, pp. 50–57.
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B. and Warso, M. M. (2016) “Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara”, *Journal of Management*, 02(02), pp. 1–11.
- Ristiana, M. (2013) “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar”, *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(1), pp. 57–70.



Rosmaini, R. and Tanjung, H. (2019) “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), pp. 1–15.

Rozalia, N. (2015) “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 26(2), p. 86280.

Saleh, A. R. and Utomo, H. (2018) “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang”, *Among Makarti*, 11(1), pp. 28–50.

Sani, Ahmad & Maharani, Vivin. (2013). “Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data. Malang: UIN Press.

Sarinadi, N.(2014) “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA UD SURYA LOGAM DESA TEMUKUS TAHUN 2014”.

Siagian, T. S. and Khair, H. (2018) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp. 59–70.

Setiawan, D.P. 2016. “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang”. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Sofyan, D. K. (2013) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA”, *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), pp. 18–23.

Umpung, F. D. et al. (2020) “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19”, *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1, pp. 18–27.

Wartono, T. (2017) “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), p. 45.

Wijaya, T. and Andreani, F. (2015) “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama”, *Agora*, 3(2), pp. 37–45.

Yusup, F. (2018) “Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif”, *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), pp. 17–23.