

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT KREASI USAHA JAYA**



DIAJUKAN OLEH:
NAMA: LEO APRIYANTO
NIM: 115160393

**SKRIPSI DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2021

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT KREASI USAHA JAYA**



DIAJUKAN OLEH:
NAMA: LEO APRIYANTO
NIM: 115160393


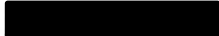
**SKRIPSI DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2021

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : LEO APPRIYANTO
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115160393
Program Studi : SI MANAJEMEN
Alamat : 
Telp: _____
HP: 

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 07 - Juli - 2021



LEO APPRIYANTO

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Leo Apriyanto
NO. POKOK MAHASISWA : 115160393
PROGRAM JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. KREASI USAHA JAYA

Jakarta, Juni 2021

Pembimbing,



(Edalmen S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

| | |
|-----------------|--|
| NAMA | : Leo Apriyanto |
| N. P. M. | : 115160393 |
| PROGRAM/JURUSAN | : Ekonomi/Manajemen |
| KONSENTRASI | : Manajemen Sumber Daya Manusia |
| JUDUL SKRIPSI | : PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KREASI USAHA JAYA |

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Kompherensif tanggal 23 Juli 2021 dan dinyatakan **Lulus**, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Carol Daniel Kadang, S.E.,M.M.
2. Anggota Penguji : Edalmen S.E.,M.M.
Dra. Yusbardini ,M.E.

Jakarta, 23 Juli 2021

Pembimbing,



(Edalmen,S.E., M.M.)

**ABSTRAK UNIVERSITAS
TARUMANAGARA FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS JAKARTA**

(A) LEO APRIYANTO

(B) PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
KREASI USAHA JAYA

(C) xi + 115 Halaman, Tabel 19, Gambar 8, Lampiran 4.

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) **Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Usaha Jasa. Sampel populasi pada penelitian ini adalah 61 responden PT. Kreasi Usaha Jaya. Hasil dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian variabel (X) lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(F) **Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja,
Kinerja Karyawan

(G) Daftar Pustaka 33 (2001-2018)

(H) Edalmen S.E., M.M.

ABSTRACT

**TARUMANAGARA UNIVERSITY FACULTY
OF ECONOMICS AND BUSINESS JAKARTA**

- (A) LEO APRIYANTO
- (B) EFFECT OF JOB SATISFACTION, WORK ENVIRONMENT AND
WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT.
JAYA BUSINESS CREATION
- (C) xi + 115 Pages, Table 19, Figure 8, Appendix 4
- (D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
- (E) **Abstract:** This study aims to determine the effect of job satisfaction,
work environment and work motivation on the performance of
employees of PT. Service Business Creation. The population sample in
this study was 61 respondents from PT. Jaya's Business Creations. The
results of this study indicate that job satisfaction has no positive and
insignificant relationship to employee performance. The results of the
research variable (X) work environment and work motivation have a
positive and significant influence on employee performance.
- (F) **Keywords:** Job Satisfaction, Work Environment, Work Motivation,
Employee Performance
- (G) Bibliography 33 (2001-2018)
- (H) Edalmen S.E., M.M.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan berkah-Nya yang senantiasa menyertai sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya. Tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar besarnya kepada pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya, yaitu kepada yang terhormat:

1. Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
2. Bapak Edalmen S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah berkenan untuk meluangkan tenaga, waktu, dan pikiran dalam membimbing peneliti menyelesaikan skripsi ini dan memberikan petunjuk dan arahan yang sangat bermanfaat.
3. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
6. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

7. Para Dosen dan staf pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa perkuliahan.
8. Orang tua yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dari segi tata bahasa, segi penyusunan dan isi, mengingat keterbatasan dan kemampuan penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------------------|------|
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI | iv |
| ABSTRAK | v |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| A. PERMASALAHAN | 1 |
| 1. LATAR BELAKANG MASALAH | 1 |
| 1. Identifikasi Masalah | 6 |
| 2. Pembatasan Masalah | 6 |
| 3. Rumusan Masalah | 7 |
| B. TUJUAN DAN MANFAAT | 7 |
| 1. Tujuan | 7 |
| 2. Manfaat | 8 |
| BAB II | 9 |
| LANDASAN TEORI | 9 |
| A. GAMBARAN UMUM TEORI | 9 |
| 1. Kepuasan Kerja | 9 |
| 2. Lingkungan Kerja | 11 |
| 3. Motivasi Kerja | 18 |
| 4. Kinerja Karyawan | 19 |
| B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL | 20 |
| 1. Kepuasan Kerja | 20 |
| 2. Lingkungan Kerja | 20 |
| 3. Motivasi Kerja | 21 |

| | |
|---|----|
| 4. Kinerja Karyawan | 22 |
| C. KAITAN ANTARA VARIABEL | 23 |
| 1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 23 |
| 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 23 |
| 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 24 |
| 4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 25 |
| D. PENELITIAN YANG RELEVAN | 26 |
| E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS | 36 |
| BAB III | 37 |
| METODE PENELITIAN | 37 |
| A. DESAIN PENELITIAN | 37 |
| B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL | 38 |
| 1. Populasi dan Sampel | 38 |
| 2. Teknik Pemilihan Sampel | 38 |
| C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN | 39 |
| 1. Kepuasan Kerja | 39 |
| 2. Lingkungan Kerja | 40 |
| 3. Motivasi Kerja | 41 |
| 4. Kinerja Karyawan | 42 |
| D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS | 42 |
| 1. Uji Validitas | 42 |
| 2. Uji Reliabilitas | 43 |
| E. ANALISIS DATA | 44 |
| 1. Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 44 |
| 2. Uji Hipotesis | 45 |
| 3. Uji Goodness of Fit | 46 |
| BAB IV | 47 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 47 |

| | |
|--|-----|
| A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN DAN OBJEK PENELITIAN..... | 47 |
| 1. Deskripsi Subjek Penelitian | 47 |
| 2. Deskripsi Objek Penelitian..... | 53 |
| B. HASIL UJI ASUMSI ANALISIS DATA..... | 59 |
| 1. Uji Validitas | 59 |
| 2. Uji Reliabilitas | 63 |
| C. HASIL ANALISIS DATA | 64 |
| 1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 65 |
| 2. Uji Hipotesis | 66 |
| 3. Uji <i>Goodness of Fit</i> | 68 |
| D. PEMBAHASAN..... | 70 |
| BAB V..... | 72 |
| PENUTUP..... | 72 |
| A. KESIMPULAN..... | 72 |
| B. SARAN | 72 |
| DAFTAR PUSTAKA | 74 |
| LAMPIRAN | 77 |
| Lampiran 1: Kuesioner Penelitian | 77 |
| Lampiran 2: Tabulasi Kuesioner | 84 |
| Lampiran 3: Hasil Statistik Deskriptif..... | 95 |
| Lampiran 4: Hasil Uji PLS | 98 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | 101 |
| HASIL TURNITIN | 103 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu | 26 |
| Tabel 3. 1 Dimensi Operasional Kepuasan Kerja | 40 |
| Tabel 3. 2 Dimensi Operasional Lingkungan Kerja..... | 41 |
| Tabel 3. 3 Dimensi Operasional Motivasi Kerja..... | 41 |
| Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 47 |
| Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia | 49 |
| Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 50 |
| Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 51 |
| Tabel 4. 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan | 52 |
| Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Atas Pertanyaan Kepuasan Kerja | 53 |
| Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Atas Pertanyaan | 55 |
| Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Atas Pertanyaan | 56 |
| Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Atas Pertanyaan | 57 |
| Tabel 4. 10 <i>Outer Loading</i> | 60 |
| Tabel 4. 11 <i>Average Variant Extracted</i> | 63 |
| Tabel 4. 12 <i>Cronbach' Alpha</i> | 64 |
| Tabel 4. 13 Hasil Koefisien Determinasi (R ²) | 66 |
| Tabel 4. 14 Hasil Uji Hipotesis..... | 68 |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji Goodness of Fit (GoF) | 69 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2. 1 Model Penelitian | 36 |
| Gambar 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 47 |
| Gambar 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia..... | 48 |
| Gambar 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 50 |
| Gambar 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 51 |
| Gambar 4. 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan | 52 |
| Gambar 4. 6 <i>Output SmartPLS Loading Factor</i> | 60 |
| Gambar 4. 7 <i>Output SmartPLS Bootstrapping</i> | 67 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting pada sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten di era globalisasi ini. Perusahaan Bisnis harus mampu beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing dengan para pesaingnya sehingga dapat menjawab semua tantangan di masa sekarang dan yang akan datang. Dalam hal ini Sumber daya manusia adalah karyawan yang dominan dengan ikut andil dalam setiap kegiatan organisasi secara aktif karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses penanganan berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang sudah ditentukan di awal.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

(Moeheriono, 2012). Kinerja menurut Mangkunegara (2005) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Terciptanya lingkungan kerja yang baik serta adanya motivasi yang dimiliki oleh karyawan dan kepuasan kerja yang juga harus ada dalam setiap diri karyawan akan meningkatkan kinerja para karyawan. Hal ini tentu berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan yang akan sangat bermanfaat bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawannya agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut. Menciptakan lingkungan kerja yang baik serta memberikan motivasi yang cukup bagi karyawan dan kepuasan kerja bukanlah hal yang mudah bagi sebuah perusahaan untuk mencapainya, hal ini sama dengan yang di alami PT Kreasi Usaha Jaya. Hal ini di sebabkan karena adanya perbedaan kebutuhan dari setiap karyawan diperusahaan tersebut sehingga perlu penanganan yang berbeda untuk setiap karyawan PT Kreasi Usaha Jaya. Kurangnya kinerja karyawan di PT Kreasi Usaha Jaya dapat disebabkan oleh banyak hal seperti contohnya pada masa pandemi ini dimana mengurangnya tingkat efektifitas karyawan karena harus bekerja lebih hati-hati dalam penularan virus *covid-19* ini. Menurunnya kinerja karyawan akibat pengaruh pandemi didasarkan juga pada menurunnya gaji dari karyawan tersebut dikarenakan mengurangnya tingkat pembelian pada

masa pandemi, serta kurangnya tingkat keefektifan dengan diadakannya *work from home*. Sehingga membuat beberapa faktor menjadi terpengaruhi seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta motivasi kerja yang diterima oleh karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001).

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi atau perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan

menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu pekerjaan perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja ialah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan mendukung karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan senang dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menurunkan kinerja karyawan. Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Robbins (2002) motivasi merupakan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu serta kemampuan seseorang dalam melakukan tindakan yang dapat memberikan kepuasan bagi orang tersebut. Sementara, menurut Kardiasih, Yasa, & Sitiari (2017), motivasi merupakan suatu proses yang dapat menjelaskan arah, intensitas, serta ketekunan individu serta dapat memberikan dorongan bagi individu untuk meningkatkan rasa semangat dalam bekerja dan mampu menciptakan gairah dalam bekerja secara maksimal, sehingga individu tersebut dapat memberikan hasil kerja terbaik baik bagi individu itu sendiri maupun bagi tujuan organisasi yang menaunginya.

Oleh karena itu, dengan adanya motivasi tinggi yang dimiliki oleh karyawan dapat menyebabkan karyawan menjadi lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila motivasi yang dimiliki karyawan rendah, maka hal ini dapat berdampak pada berkurangnya semangat yang dimiliki oleh karyawan, sikap mudah menyerah yang dimiliki oleh karyawan, serta seringkali karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Memotivasi karyawan bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan kebutuhan dari setiap karyawan yang ada, tidak hanya bagaimana karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan, akan tetapi setiap karyawan memiliki perbedaan antara satu dengan lainnya. Misalnya, ada karyawan yang memiliki motivasi untuk mengembangkan karir, tetapi ada pula karyawan yang termotivasi untuk mendapatkan gaji yang tinggi. Perusahaan akan berusaha untuk memotivasi karyawannya dengan cara memahami setiap persepsi yang dimiliki karyawan, seperti apa yang mereka harapkan dari perusahaan sebagai bentuk perwujudan dari pemenuhan kebutuhan mereka yang dapat mempengaruhi mental karyawan tersebut, serta tindakan nyata yang ada dalam diri pribadi karyawan itu sendiri.

Pada kesempatan kali ini peneliti menggunakan PT Kreasi Usaha Jaya sebagai Objek untuk penelitian. PT Kreasi Usaha Jaya sendiri merupakan PT yang bertempat di Jalan tanah tinggi, Jakarta Pusat. PT Kreasi Usaha Jaya adalah PT yang bergerak dibidang kontruksi baja dimana perusahaan akan membuat sebuah alat-alat yang diperlukan dalam konstruksi dengan bahan baja.

Bedasarkan permasalahan di atas, maka hal ini mendorong adanya penelitian lebih lanjut mengenai, terjadinya penurunan kinerja karyawan di PT. Kreasi Usaha Jaya dikarenakan karyawan merasa tidak terpenuhi

kepuasannya, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta motivasi kerja karyawan yg rendah dengan menurunnya gaji karyawan karena tingkat pembelian yang berkurang. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kreasi Usaha Jaya”**

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya pada latar belakang masalah, maka identifikasi masalah yang terdapat pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Kepuasan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan
- b. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan
- c. Motivasi yang tinggi dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya
- d. Karyawan yang tidak memiliki lingkungan kerja yang memadai akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.
- e. Kinerja karyawan dinilai dari kriteria atau penilaian

2. Pembatasan Masalah

Sehubungan keterbatasan waktu, biaya dan tenaga maka peneliti akan membatasi ruang lingkup penelitian ini. Pembatasan ini dimaksudkan untuk penulisan lebih mudah dipahami dan terarah sesuai dengan analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan:

- a. Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer, dan dalam pengumpulannya peneliti menggunakan kuesioner melalui *google form* kepada karyawan PT Kreasi Usaha Jaya

- b. Subjek penelitian yang diteliti merupakan karyawan PT Kreasi Usaha Jaya. Hal ini dikarenakan cukup banyaknya karyawan PT Kreasi Usaha Jaya yang dapat digunakan sebagai penelitian.
- c. Variabel independen yang akan diteliti pada penelitian ini adalah Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Serta menggunakan variabel dependent Kinerja Karyawan.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dapat ditemukan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

- 1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
- 2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
- 3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kreasi Usaha Jaya.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kreasi Usaha Jaya
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kreasi Usaha Jaya.

2. Manfaat

A. Bagi Penulis :

1. Untuk mencapai sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar sarjana ekonomi pada Universitas Tarumanagara.
2. Menambah wawasan, ilmu pengetahuan, serta pengalaman berharga tentang penerapan teori yang telah diperoleh penulis selama di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan.

B. Bagi PT Kreasi Usaha Jaya :

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran atau informasi penting untuk kedepannya sehingga PT Kreasi Usaha Jaya dapat menjadikan penelitian ini sebagai pertimbangan dalam menyusun ulang kembali dalam pengelolaan sumber daya manusia karyawan dan sehingga dapat mempertimbangkan dalam kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja untuk kinerja karyawan.

C. Bagi Pembaca :

Untuk menambah pengetahuan dan memperdalam kajian teori dalam dunia kerja tentang kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan yang mungkin saja dapat membantu penelitian anda untuk di masa yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- A. A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arikunto. 2010. Prosedur Penelitian. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2011. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daft, Richard L. 2010. Era Baru Manajemen. Edisi Kesembilan. Jakarta : Salemba Empat.
- Danang Sunyoto. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

- Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. 2015. *Partial Least Square* Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program *SmartPLS* 3.0 (2nd Edition). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N., 2012, Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C., Salemba Empat, buku 2, Edisi 5, Jakarta
- Hamzah B. Uno, M. 2010. Teori motivasi dan pengukurannya. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2013. Analisa Kritis atas Laporan Keuangan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Fahmi, Irham. 2014. Analisa Kinerja Keuangan. Bandung : Alfabeta
- Kardiasih, Yasa, dan Sitiari. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol 4(2): 55-62.
- Kristiyana, Naning & Widyaningrum, Wahna. 2018. Manajerial Skill. Cetakan I. Penerbit Celina Media
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.

- Robbins, P. Stephen. 2002. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima.
Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, *et al.* 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
E-Proceeding of Management Vol. 4.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Soetjipto, Budi W. 2008. Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Amara Book.
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia.
Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam.
Pranada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kombinasi (*Mixed Methods*). Bandung: CV. Alfabeta.
- Umi Farida dan Sri Hartono. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia II.
Ponorogo.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada

