

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN AYAM GORENG NELONGSO**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

**ISMI NURIVINA MAWADAH**

**2014120077**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI  
MALANG  
2019**

## RINGKASAN

SDM dapat dikatakan sebagai salah satu upaya untuk dapat mencapai dengan tujuan untuk dapat mengupayakan sebuah tujuan yang ada pada industri, adapun beberapa mekanisme untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan ialah untuk dapat menciptakan lingkungan yang kondusif serta dapat memberikan sebuah motivasi dalam memaksimalkan untuk bekerja. Adapun tujuan dari riset ini untuk dapat mengetahui secara langsung pengaruh lingkungan serta motivasi terhadap kinerja karyawan yang ada pada rumah makan Nelongso yang secara individual serta secara bersama-sama. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan pada riset ini ialah menggunakan metode sampel jenuh yang artinya bahwa semua populasi yang akan dijadikan sampel, oleh karena itu sampel yang akan digunakan pada riset ini berjumlah 32 karyawan. Dalam riset ini metode yang akan digunakan untuk melakukan pengumpulan data dapat digolongkan menjadi beberapa bagian antara lain kuesioner, Sedangkan teknik analisa data yang akan digunakan ialah analisis regresi linear berganda yang mana akan dibantu dengan menggunakan software SPSS. Dalam hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat memberikan sebuah pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan yang mana hal tersebut dapat dibuktikan berdasarkan pada nilai T hitung sebesar 3,542. Motivasi dapat memberikan pengaruh yang secara parsial terhadap kinerja karyawan sebagaimana berlandaskan pada nilai T hitung sebesar 4,044. Sedangkan secara bersama-sama variabel lingkungan serta motivasi dapat memberikan pengaruh yang secara signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah makan Nelongso mencapai 4,799 atau 79,8%. Adapun beberapa hal yang harus diperhatikan dalam menjalankan sebuah bisnis ialah peran tingkat kebutuhan karyawan sebagaimana dapat memberikan peningkatan terhadap gaji yang akan diberikan serta kondisi atau suasana kinerja yang nyaman sehingga secara langsung dapat menghasilkan tingkat kinerja yang jauh lebih efektif.

***Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan, Motivasi***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

SDM dapat dikatakan sebagai salah satu hal yang sangat penting dalam semua industri. Industri secara langsung dapat membutuhkan SDM yang jauh lebih kompeten serta berkualitas sebagaimana yang bertujuan untuk dapat melakukan daya saing serta mampu mengembangkan perusahaan untuk dapat melakukan persaingan di dunia usaha (Ulber, 2014:11). Produktivitas SDM sangat dibutuhkan senantiasa ditingkatkan melalui berbagai macam upaya yang berkelanjutan. Adapun syarat untuk dapat memaksimalkan kualitas pada SDM industri maka seharusnya dibutuhkan beberapa kriteria antara lain memberikan motivasi serta memberikan pula lingkungan kerja (Hasibuan, 2013:25).

Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai salah satu lokasi yang mana para tenaga kerja dalam hal ini karyawan melaksanakan berbagai macam pekerjaan atau aktivitas. Lingkungan kerja yang paling baik secara langsung dapat memberikan sebuah motivasi terhadap setiap individu dalam melaksanakan sebuah aktivitas atau pekerjaan yang jauh lebih nyaman serta maksimal, itu pun Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang nyaman maka secara langsung dapat mempengaruhi juga pada sistem kerja (Nuryasin, 2016:1). Adapun pada lingkungan kerja yang menyenangkan secara langsung dapat mendukung para karyawan bekerja dengan sikap yang jauh lebih disiplin, serta mempunyai jiwa dalam bekerja, akan tetapi apabila para tenaga kerja atau karyawan yang senang terhadap sebuah lingkungan maka secara langsung karyawan tersebut akan merasa nyaman pada saat

melaksanakan berbagai macam aktivitas dalam bekerja. Lokasi atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti adanya perlengkapan kerja yang memadai dan lengkap sehingga karyawan bisa bekerja dengan aman dan cepat. Lingkungan kerja yang nyaman, tenang dan adanya kerja sama antar karyawan mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Prawirosentono, 2013:26).

Motivasi merupakan salah satu dorongan yang bersumber dari diri para karyawan dengan tujuan untuk dapat melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Motivasi juga muncul apabila para tenaga kerja dalam hal karyawan secara langsung memiliki sebuah rasa timbal balik atautkah kompensasi yang akan diberikan sebagaimana berlandaskan pada presentasi kinerja. Motivasi kerja juga apabila jauh lebih tinggi untuk mampu memberikan semangat serta dapat memaksimalkan kinerja karyawan (Pratiwi, 2014:161). Manajemen atau pimpinan yang secara langsung dapat memberikan motivasi yang jauh lebih tepat terhadap karyawan, serta dapat mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang semaksimal mungkin, oleh sebab itu tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan oleh perusahaan untuk dapat memaksimalkan kinerja perusahaan. Adapun motivasi secara langsung dapat membantu karyawan untuk bekerja jauh lebih keras demi melaksanakan pekerjaan yang jauh lebih benar oleh karena itu tujuan perusahaan secara langsung pun dapat tercapai (Sardiman, 2014:219).

Sebuah kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai salah satu hal yang sangat penting dalam perkembangan semua bisnis atau usaha, maju serta menurunnya sebuah bisnis dapat dipengaruhi oleh beberapa kriteria salah satunya ialah kinerja

karyawan. Menurut Mangkunegara (2012:9 Kinerja dapat didefinisikan sebagai salah satu prestasi yang akan dicapai oleh setiap karyawan sebagaimana dalam melaksanakan berbagai macam tugas atau pekerjaan yang melibatkan para standar serta kriteria yang telah diputuskan. Kinerja karyawan yang dapat dikatakan jauh lebih baik akan dapat diketahui dari sebuah prestasi atas kinerja, atau hasil kinerja yang berkualitas serta kuantitas yang akan dicapai dalam waktu yang ditentukan sebagaimana karyawan tersebut dapat bertanggung jawab atas apa yang dihadapi. Kinerja karyawan dapat berpatokan pada sebuah pencapaian tugas yang dalam bentuk sebuah pekerjaan para tenaga kerja dalam hal ini karyawan sebagaimana mampu untuk memaksimalkan tingkat perkembangan yang ada pada industri (Hasibuanal, 2013:160).

Rumah Makan Nelongso dapat dikatakan sebagai salah satu industri yang berkecimpung pada bagian kolonial beroperasi selama 24 jam dalam sehari. Pekerjaan yang dilakukan karyawan seperti melayani pelanggan sehingga mudah menyebabkan jenuh dan lelah sehingga membutuhkan motivasi kerja dari pimpinan. Sebuah metode untuk dapat memaksimalkan sebuah kinerja karyawan sebagaimana dapat menciptakan sebuah lingkungan kerja yang lebih baik sesama karyawan sehingga mendukung pekerjaan dalam tim. Kinerja sebagai patokan keberhasilan karyawan melakukan pekerjaannya dalam periode tertentu.

Bagaimana pada latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, sehingga dalam riset ini peneliti tertarik untuk melaksanakan sebuah riset yang dengan topik “Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Nelongso”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sebagaimana telah dibahas pada latar belakang tersebut, sehingga dalam riset ini rumusan masalah yang akan diangkat antara lain :

1. Apakah lingkungan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Nelongso?
2. Apakah motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Nelongso?
3. Apakah lingkungan serta motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Nelongso?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana telah dibahas pada rumusan masalah tersebut, sehingga dalam riset tujuan penelitian yang akan diangkat antara lain :

1. Untuk dapat mengetahui lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Nelongso.
2. Untuk dapat mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Nelongso.
3. Untuk dapat mengetahui lingkungan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Nelongso.

## **3.4 Manfaat Penelitian**

Sebagaimana telah dibahas pada tujuan penelitian tersebut, sehingga dalam riset manfaat penelitian yang akan diangkat antara lain :

#### 1. Bagi Peneliti

Akan selalu diharapkan pada riset ini secara langsung dapat menambah pemahaman serta wawasan yang dimiliki oleh peneliti dalam mengembangkan pemahaman sebagaimana didapat dibangku kuliah dengan mempraktekan secara langsung melalui penelitian dan bisa dijadikan sebagai salah satu acuan terhadap riset berikutnya lebih khususnya pada bagian Manajemen SDM.

#### 2. Bagi Pihak Akademik.

Akan selalu diharapkan dari riset ini untuk dijadikan sebagai bahan referensi serta secara langsung juga dapat memberikan kontribusi yang berkaitan dengan pemikiran yang jauh lebih baik terhadap perguruan tinggi, lebih spesifiknya terhadap Fakultas Ekonomi Universitas Tribuana Tunggadewi Malang yang mana untuk dapat mengembangkan pengetahuan pada bagian SDM.

#### 3. Bagi Perusahaan

Akan selalu diharapkan dari riset ini untuk dapat dijadikan sebagai salah satu kontribusi atau masukan terhadap industri dengan tujuan untuk dapat menciptakan sebuah lingkungan kinerja yang jauh lebih baik, memperhatikan kebutuhan kerja karyawan seperti pemberian motivasi sehingga mampu meningkatkan semangat kerja.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Akan selalu diharapkan dari riset untuk dapat menggunakan sebagai salah satu perbandingan dalam kajian keilmuan lebih yang spesifikasinya terhadap sebuah pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan dan motivasi terhadap kualitas kinerja karyawan dengan mengembangkan variabel yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, Aji Tri dan Amelia Katini. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*. Jurnal Ilmiah Kreatif (Vol. 3, No. 1): Universitas Pamulang.
- Dewi, Kartika. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Utama Medan*. Jurnal Manajemen (Vol. 2, No. 3): Universitas Sumatera Utara
- Eliyanto. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*. Jurnal Pendidikan Madrasah (Vol. 3, No. 1): Institute Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen
- Ginanjjar, Rodi Ahmad. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Jurnal Manajemen Bisnis (Vol. 4, No. 2) Universitas Negeri Yogyakarta
- Hasibuanal, M. 2013. *Organisasi Dan Motifasi : Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Hidayat, Cynthia Novita. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries*. Jurnal Agora (Vol. 3, No. 2): Universitas Kristen Petra Surabaya
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja. SDM*. Bandung: CV Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nuryasin, Ilham. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (Vol. 41, No.1): Universitas Brawijaya Malang
- Prakoso, Medi. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat*. Jurnal Ekonomi (Vol. 4, No. 2): Universitas Negeri Yogyakarta
- Pratiwi, Annisa. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Jurnal Ekonomi (Vol. 3, No. 1): Universitas Diponegoro Semarang

- Prawirosentono, S. 2013. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta: BPFE.
- Rachmawati, Kusdyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Samuel. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD. Tohu Srijaya Kecamatan Junrejo Kota Batu. *Jurnal Agregat* (Vol. 3, No. 1): Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang
- Saputro, Galih Adi. 2017. *Analisis Pengaruh (Human Relation / Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan PT Karunia Adijaya Mandiri Semarang*. *Jurnal Ekonomi* (Vol. 3, No. 1): Universitas Pandanaran Semarang.
- Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung : Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafi, Mochamad dan Tety Lindawati. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik*. *Jurnal Gema Ekonomi* (Vol. 5, No. 2): Universitas Gresik.
- Ulber, Silalahi. 2014. *Kerja Karyawan*. Bandung: Refika Aditama.
- Wartono, Tri. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah *Mother And Baby*). *Jurnal Ilmiah Kreatif* (Vol. 4, No. 2): Universitas Pamulang.