

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KGS

Veny Nur Anisyah, Era Era Hia, Temmy Setiawan
Universitas Tanri Abeng

Email : vennyna05@gmail.com, eraerahia1974@gmail.com, temmy.setiawan@tau.ac.id

ABSTRACT

The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT KGS. This study examines the partial and simultaneous effects of work motivation and work environment on employee performance. Using a quantitative associative approach with 90 respondents, the results show that work motivation and work environment have positive and significant effects on employee performance, both partially and simultaneously.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Persaingan dunia industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan karena karyawan merupakan pelaksana utama kegiatan operasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik dapat mendukung produktivitas perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian target organisasi. Dalam konteks perusahaan manufaktur, kinerja karyawan menjadi faktor penting karena berhubungan langsung dengan efektivitas proses kerja, pencapaian target produksi, dan kualitas hasil kerja.

PT KGS merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur sepatu dan memiliki aktivitas produksi yang cukup tinggi. Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, dan produktif. Namun, berdasarkan pengamatan di lapangan, masih ditemukan

MANTRA

JURNAL MANAJEMEN STRATEGIS

beberapa permasalahan seperti keterlambatan masuk kerja, tingkat absensi yang cukup tinggi, kurangnya inisiatif dalam menjalankan tugas, serta rendahnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan belum sepenuhnya optimal.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang yang membuatnya mau bekerja dan berusaha mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan bekerja kurang maksimal dan kurang memiliki inisiatif.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang berada di sekitar karyawan. Lingkungan fisik meliputi suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, dan fasilitas kerja. Sementara itu, lingkungan nonfisik berkaitan dengan hubungan antar karyawan, komunikasi dengan atasan, serta suasana kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat membantu karyawan bekerja lebih fokus dan optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KGS, baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN TEORI

Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang mau bekerja dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan perusahaan, seperti penghargaan, kesempatan berkembang, keamanan kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Dalam penelitian ini, motivasi kerja didasarkan pada teori kebutuhan Abraham Maslow.

Menurut teori Maslow, motivasi seseorang dapat dijelaskan melalui lima tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis berkaitan dengan gaji, upah, dan fasilitas dasar yang dibutuhkan karyawan. Kebutuhan keamanan berkaitan dengan rasa aman dalam bekerja, keselamatan kerja, serta kepastian kerja.

MANTRA

JURNAL MANAJEMEN STRATEGIS

Kebutuhan sosial berkaitan dengan hubungan antar karyawan dan suasana kerja yang harmonis. Kebutuhan penghargaan berkaitan dengan pengakuan, apresiasi, dan penghargaan atas hasil kerja. Sementara itu, kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan kesempatan mengembangkan kemampuan dan potensi diri.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman, aman, dan lebih fokus dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan rasa tidak nyaman, stres, dan menurunkan semangat kerja.

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja mengacu pada teori Sedarmayanti yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik. Indikator lingkungan kerja meliputi pencahayaan, suhu udara, kebisingan, kebersihan dan kerapian, hubungan antar karyawan, serta keamanan kerja. Lingkungan kerja yang tertata dengan baik dapat meningkatkan kenyamanan kerja dan membantu karyawan mencapai kinerja yang lebih baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien serta memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

Berdasarkan kajian teori tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; serta motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT KGS.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berbentuk angka dan dianalisis menggunakan statistik. Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian dilakukan pada karyawan PT KGS. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 90

MANTRA

JURNAL MANAJEMEN STRATEGIS

responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26. Pengujian yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Dasar perhitungan uji validitas adalah sebagai berikut:

$$df = n - 2$$

$$df = 90 - 2$$

$$df = 88$$

Dengan taraf signifikansi 0,05, item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel.

PEMBAHASAN

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, sehingga instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi layak digunakan. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi hubungan yang kuat antarvariabel independen. Hasil uji regresi menunjukkan nilai Tolerance variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,978 dan nilai VIF sebesar 1,023. Karena nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

MANTRA

JURNAL MANAJEMEN STRATEGIS

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variance residual dalam model regresi. Berdasarkan hasil pengujian, model regresi dinyatakan layak digunakan karena tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 22,400 + 0,240X_1 + 0,230X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

ε = Error

Nilai konstanta sebesar 22,400 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja dan lingkungan kerja bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 22,400. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,240 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,240, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,230 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,230, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan sebesar 0,420. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan. Selain itu, lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan sebesar 0,371 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.

Hasil uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pada variabel motivasi kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,039 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT KGS. Nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,373 menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 37,3%.

MANTRA

JURNAL MANAJEMEN STRATEGIS

Pada variabel lingkungan kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,415 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT KGS. Nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,315 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 31,5%.

Hasil uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 16,423 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT KGS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki semangat kerja, tujuan kerja yang jelas, dorongan berprestasi, dan rasa tanggung jawab akan cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja melalui penghargaan, komunikasi yang baik, kesempatan pengembangan diri, serta kepemimpinan yang mendukung.

Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, dan memiliki hubungan kerja yang harmonis dapat membantu karyawan bekerja lebih fokus dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat pencapaian target perusahaan.

Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja menjadi dorongan dari sisi individu, sedangkan lingkungan kerja menjadi faktor pendukung dari sisi tempat dan suasana kerja. Apabila keduanya berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT KGS. Hal ini

dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,039 lebih besar dari t tabel sebesar 1,987 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT KGS. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,415 lebih besar dari t tabel sebesar 1,987 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 16,423 lebih besar dari F tabel sebesar 3,947 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang perlu diperhatikan oleh PT KGS dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

PT KGS disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, pelatihan, komunikasi yang baik, dan kepemimpinan yang suportif. Selain itu, perusahaan juga perlu memperbaiki lingkungan kerja melalui peningkatan kenyamanan ruang kerja, pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, pengurangan kebisingan, kebersihan area kerja, serta hubungan kerja yang harmonis. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja agar hasil penelitian menjadi lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor unit pelaksana teknis latihan kerja. *Ekonomi Bisnis*.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

- Indajang, K., dkk. (2024). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Jayanti, dkk. (2024). Motivasi kerja dalam perspektif Robbins dan Judge.
- Laili. (2018). Motivasi kerja dan manajemen sumber daya manusia.
- Larasshanti, P., & Heryanda, K. K. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Puspa Mule Sukses.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2023). *Kinerja karyawan dalam organisasi*.
- Natika, & Devi. (2022). *Motivasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi*.
- Rozi, Achmad dan Qodriyah, Sari Laelatul (2026) *Pengantar Manajemen Kinerja*. Penerbit Literasi Insan Cita, Serang-Banten.
- Salsabila, F. Z., & Ekowati, V. M. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan: Motivasi kerja sebagai mediator*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Susanti, E. N., dkk. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Triningsih, dkk. (2025). Teori kebutuhan Maslow dalam motivasi kerja.
- Wahyudi, A., Tussoleha, Z., Rony, & Ali, H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Analisis tinjauan literatur sistematis.
- Wahyuni. (2023). Prinsip dan tujuan motivasi kerja.
- Widyawati. (2021). Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti.