PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SRI JANYA AGRO

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT SRI JANYA AGRO

Nurhaida, Leli Suwita, Fitri Kurnia, Usmiar, Puji Pradya Putri

[1234]Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sri Janya Agro. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *total samplimg* yang berjumlah 55 responden. Metode Penelitian ini menggunakan anlisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis uji t, uji f dan koefisien determinasi. Alat penelitian ini menggunakan program SPSS 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan variabel lingkungan kerja t_{hitung} 8,704> t_{tabel} 1,675, dengan nilai sig 0,000 <0,05. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan t_{hitung} 5,843> 1,675, dengan nilai sig 0,030< 0,05. Berdasarkan hasil pembahasan secara simultan lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 11,566 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,18 dimana 11,566> 3,18, dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel independen lingkungan kerja dan motivasi kerja (X_1) dan (X_2) dan variabel dependen kinerja karyawan (Y). Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 84,5% sisanya 10,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.
Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

ABSTRACT *: This study aims to determine the effect of work environment and work motivation on employee performance at PT Sri Janya Agro. This type of research is associative with a quantitative approach. The sampling technique uses a total sample of 55 respondents. This research method uses multiple linear regression analysis and hypothesis testing of t-test, f-test and coefficient of determination. This research tool uses the SPSS 24 program. The results of this study indicate that the work environment affects employee performance. This is evidenced by the work environment variable t count 8.704> t table 1.675, with a sig value of 0.000 <0.05. Work motivation affects employee performance t count 5.843> 1.675, with a sig value of 0.030 <0.05. Based on the results of the simultaneous discussion, the work environment (X1) and work motivation (X2) also affect employee performance, this can be proven by the Fcount value obtained of 11.566 with an Ftable value of 3.18 where 11.566> 3.18, with a sig value of 0.000 <0.05. This shows that there is a simultaneous influence of the independent variables of the work environment and work motivation (X1) and (X2) and the dependent variable of employee performance (Y). With a determination coefficient value of 84.5%, the remaining 10.5% is influenced by other variables not included in this research model.*

Keywords*: Employee Performance, Work Environment, Work Motivation*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi tumbuh dan berkembang berdasarkan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efisien dan efektif guna mencapai prestasi kerja yang optimal. Untuk mencapai keberhasilan, organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang menguntungkan yang memungkinkan karyawan mengembangkan keterampilan dan kemampuannya, khususnya di tempat kerja. Akibatnya, organisasi harus mempertimbangkan lingkungan tempat kerja serta motivasi karyawan.

Salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan suatu usaha adalah tersedianya sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi terhadap usaha tersebut guna mencapai tujuannya secara efisien dan efektif. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan peningkatan dan pengembangan perusahaan melalui berbagai pendekatan yang terencana dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil dari usaha yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan cara yang sesuai dengan cara yang sesuai dengan hukum serta memperhatikan aspek moral dan etika. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dimiliki

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, masalah yang dapat di identifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sri Janya Agro ?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sri Janya Agro ?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sri Janya Agro ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat dirumuskan tujuan yang akan dicapai sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sri Janya Agro.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sri Janya Agro.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sri Janya Agro.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016: 182), kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Hasibuan (2017) dalam Nailul Muna dkk tahun 2022, "kinerja karyawan merupakan suatu hasil pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melakukan tugasnya yang diberikan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Menurut Rivai (2019:532), kinerja karyawan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegitan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2014:9), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yamg diberikan kepadanya.

Berdasarkan menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kemampuan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan target yang telah di tentukan oleh perusahaan.

2.2. Lingkungan Kerja (X_1)

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Serdemayanti (2018:26), lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Afandi (2018:66), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mengetahui dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature,* kelembapan, pentilasi, penerangan, kegaduhan kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat- alat perlengkapan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:25), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Menurut Sunyoto (2015:38), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kenyamanan seorang karyawan dalam melaksankan tugasnya di suatu Perusahaan.

3.1. Motivasi Kerja (X_2)

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik.

Menurut Sutrisno (2017:109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

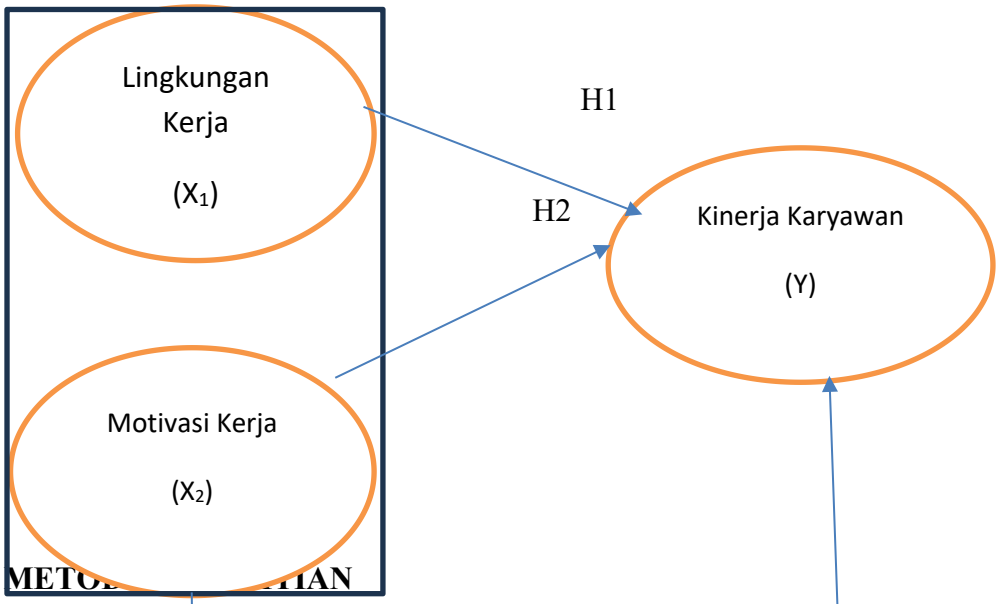
Menurut Mangkunegara (2017:81), motivasi kerja adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikn diri dengan lingkunganya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2016:141), motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar dapat bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimum.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah dorongan atau penggerak yang membuat sesorang melaksanakan suatu pekerjaan baik secara internal ataupun eksternal.

2.4. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2022:60), kerangka konseptual atau kerangka berfikir adalah sebuah konsep yang menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan keterkaitan antara variabel yang diteliti berdaarkan latar belakang dan rumusan masalah. Jadi kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



III. METO[illegible]HAN

3.1. Regresi Liner Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan perubahan nilai suatu variabel lain mengalami perubahan. Menurut Sugiyono (2017:188), analisis ini disebut regresi berganda karena melibatkan lebih dari satu variabel independen (X1, X2, ….,Xn) yang mempengaruhi variabel dependen (Y).

Analisis regresi berganda dapat diterapkan jika terdapat setidaknya dua variabel independen, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + \mathbf{b_1X_1} + \mathbf{b_2X_2}$$

Keterangan :

$\hat{Y}$ = Kinerja Karyawan
X_1 = Lingkungan kerja
X_2 = Motivasi kerja
a = Konstanta
b = Koefisien regresi

Uji hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan t-hitung dengan t-tabel atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t-hitung. Menurut Jonathan Sarwono (2017:26) langkah-langkahnya sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis

H0 : β = β0 (variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y secara signifikan)
H1 : β ≠ β0 (variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara signifikan) untuk pengujian dua sisi
H0 : β = β0 (variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y secara signifikan)
H1 : β > β0 (variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara positif)
H1 : β < β0 (variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara negatif)

3.2. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung > dari F-tabel (H0 ditolak, H0 diterima).

Menurut Sugiyono (2013:207), koefisien determinasi yaitu untuk menilai seberapa besar kontribusi Total variabel indipenden X terhadap variabel dipenden (Y), maka digunakan koefisien determinasi yang merupakan koefisien korelasi yang dikuadratkan biasanya dinyatakan dengan persentase (%). $\boldsymbol{Kd = r^2 \times 100\%}$

IV. PEMBAHASAN

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1. Uji Parsial (t)

Tabel 4.1
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,388	2,121		1,456	0,000
	Lingkungan Kerja	0,403	0,055	0,553	8,704	0,000
	Motivasi Kerja	0,323	0,055	0,297	5,843	0,030
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: hasil Pengelolaan SPSS 24

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah lingkungan kerja kriteria pengujian ini dengan menggunakan jika t_{hitung} positif dari hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 8,704 dan t_{tabel} 1,675 dan nilai sig 0,000 < 0,05 berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai signifikan 0,000 <0,05.

4.3.2. Uji Simultan (F)

Tabel 4. 2
Hasil Regresi Linear berganda
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,871	2	169,520	11,566	.000[b]
	Residual	1407,674	52	27,431		
	Total	1412,545	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja						

1. ***Sumber: hasil pengelolaan SPSS 24***
2. Berdasarkan tabel 4.2 hasil uj simultan (F) menunjukkan nilai Fhitung nilai 11,566 dan F_{tabel} 3,18 artinya 11,566 > 3,18 sig hitung 0,000 dengan Sig total ∝0,05 berarti 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.3
Hasil Regresi Linear Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577[a]	.511	.320	4.518

Sumber: Hasil IBM SPSS Statistic 24

Dari tabel 4.20 diatas, dapat diperoleh R square sebesar 51,1%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh total variabel X terhadap variabel Y sebesar 51,1% sedangkan sisanya 48,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan analisis yang telah dijelaskan pada bab IV, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai sig 0,000< probabilitas 0,05 maka hipoteses (H_1) diterima. Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 8,704 dengan t_{tabel} 1,675.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai sig 0,030< probabilitas 0,05, maka hipotesis (H_2) diterima. Variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 5,843 dengan t_{tabel} 1,675.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 11,566 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,18 sehingga 11,566 > 3,18. Sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultaan variabel independen lingkungan kerja dan motivasi kerja (X_1) dan (X_2), terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Dan diperoleh hasil R Square yaitu 0,895 atau 89,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh total variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 89,5%,

sedangkan sisanya 10,5 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak akan dibahas dalam penelitian ini

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yng sudah dipaparkan diatas maka penulis memberikan saran kepada PT Sri Janya Agro sebagai berikut:

1. Penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan maka sebaiknya pimpinan mempertahankan dan meningkatkan keadaan lingkungan perusahaan agar karyawan tetap nyaman dalam menyelasaikan suatu pekerjaan, sehingga kinerja karyawan bagus.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Oleh karena itu, pimpinan sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan motivasi kepada karyawan agar mereka tetap semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan."

DAFTAR PUSTAKA

Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). **Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Danang, Sunyoto. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Pt Buku Seru.

Gardjito, A. H., Musadieq, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya).** *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, *13*(1).

Ghozali, H. I. (2018). **Metodologi Penelitian Skripsi Dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua. Jakarta**: Pt. Raja Grafindo Persada.

Hartini, S. O., & Wahyuni, D. U. (2022). **Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fif Surabaya.** *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, *11*(10).

Kasmir (2016). **Manjemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)**; Pt. Raja Grafindo Perseda, Jakarta.

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera).** *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *5*(2), 1119-1130.

Nitisemo, Alex. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Pustaka Setia.

Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.** *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, *2*(1), 52-63.

Ratnasari, D., & Irman Firmansyah, S. E. (2021). **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Cell 26):** Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, *2*(1), 145-158.

Sutrisno, E. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Kencana.

Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). **Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta.** *Jurnal Ilmiah M-Progress*, *12*(1).

Simangunsong, E., Sianturi, L., Sitanggang, D., Haloho, E., & Purba, B. (2023). **Pengaruh Motivasi Kerja, Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopdit Cu Pardomuan Dolok Sanggul.** *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 324-334.

Syafitri, M., Hidayati, R. A., & Baskoro, H. (2024). **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pt. Asuka Engineering Indonesia.** ***Sibatik Journal****: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, *3*(9), 1165-1172.

Sugiyono. (2017). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**: Bandung Alfabeta.

Setiawan, E., & Yabukon, R. (2024). **Pengaruh Motivasi Kerja Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.** Taru Martani 1918 Yogyakarta. *Prima Ekonomika*, *15*(2), 41-59.

Sembiring, H. (2020). **Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.** *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, *13*(1).

Yunus, M., & Rocdianingrum, W. A. (2023). **Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.** *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, *12*(1).