

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada Bagian Quality Control PT. Eds. Manufacturing Indonesia Balaraja

Pusporini Palupi Jamaludin<sup>1\*</sup>, Laura Komala<sup>2</sup>, Paringsih<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup> Prodi Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

<sup>3</sup> Prodi Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Email: [dosen01399@unpam.ac.id](mailto:dosen01399@unpam.ac.id) <sup>1\*</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan pada bagian Quality Control di PT. Eds Manufacturing Indonesia Balaraja. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis dan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9.671 > 1.995$ ) dengan nilai  $p$  value  $< Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dan diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 4,271$  dan  $X_1 = 0,771$ , nilai koefisien diperoleh sebesar 0,756 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang positif dengan derajat hubungan korelasi kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,572 atau 57,2%. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9.889 > 1.995$ ) dengan nilai  $p$  value  $< Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dan diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 5,407$  dan  $X_2 = 0,744$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,763 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang positif dengan derajat hubungan korelasi kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,583 atau 58,3%. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $84.839 > 3.13$ ) dengan nilai  $p$  value  $< Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dan diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 1,764$ ,  $X_1 = 0,467$ ,  $X_2 = 0,465$ .

**Keyword:** Kinerja karyawan, Lingkungan kerja, Motivasi kerja

### PENDAHULUAN

Manajemen dibutuhkan oleh semua orang, karena tanpa manajemen yang baik, segala usaha yang dilakukan organisasi akan kurang berhadil. Organisasi dapat diartikan sebagai suatu kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Didalam organisasi dirasakan perlunya bekerja sama atau bantuan orang lain. Keberhasilan suatu organisasi antara lain ditentukan oleh kemampuan manager untuk

mengatur kerja sama tersebut. Kegiatan memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan, mengembangkan kegiatan organisasi merupakan kegiatan manajemen.

Kemajuan perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada

akhirnya akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari (Sedermayanti 2013:19). Lingkungan kerja secara garis besar terbagi menjadi dua yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

PT. Eds Manufacturing Indonesia Balaraja adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur (*Wiring Harness*). *Wiring harness* adalah sekumpulan wire yang berfungsi untuk menghantarkan arus listrik pada kendaraan bermotor atau mobil. Agar dapat menghasilkan produk *wiring harness* yang sesuai dengan permintaan *customer*.

Maka diperlukan Lingkungan kerja yang cukup nyaman dalam bekerja serta meningkatkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan latarbelakang maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bagian *Quality Control* di PT. Eds Manufacturing Indonesia Balaraja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai  $p \text{ value} > \text{Sig.0,05}$  : berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- Jika nilai  $p \text{ value} < \text{Sig.0,05}$  : berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Adapun untuk menentukan besarnya t tabel dicari dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$t = [\alpha ; (df = n - k)]$$

Keterangan:

$\alpha$ : taraf signifikansi 0,005 atau 5%

n: jumlah sampel

k: jumlah variabel

t = [0,05 ; (72-3)]

t = (0,05 ; 69)

t = 1.995 ( $t_{\text{tabel}}$ )

Kriteria signifikan jika nilai p value < Sig.0,05.

### Pengaruh lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Eds Manufacturing Indonesia Balaraja

$H_0 : \rho_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Eds Manufacturing Indonesia Balaraja

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis (Uji-t) Variabel lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4.271	1.467		2.912	.005
lingkungan Kerja (X1)	.771	.080	.756	9.671	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Eds Manufacturing Indonesia Balaraja

$H_0 : \rho_2 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Eds Manufacturing Indonesia Balaraja

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5.407	1.322		4.089	.000
Motivasi Kerja	.744	.075	.763	9.889	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh hasil  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $9.889 > 1.995$ ) dengan nilai p value < Sig.0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Eds Manufacturing Indonesia Balaraja

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai  $p$  value dengan Sig.0,05 dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi  $> 0,050$ : berarti  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak
- Jika nilai signifikansi  $< 0,050$ : berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima
- Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Adapun untuk menentukan besarnya  $f$  tabel dicari dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$df_1 = k - 1$$

$$df_2 = n - k$$

Maka,

$$df_1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = 72 - 3 = 69$$

Jadi, hasil  $f_{tabel}$  yaitu 3.13

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{1,2} = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Eds. Manufacturing Indonesia Balaraja

$H_0 : \rho_{1,2} \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan pada PT. Eds. Manufacturing Indonesia Balaraja

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	660.631	2	330.315	84.839
	Residual	268.647	69	3.893	
	Total	929.278	71		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, lingkungan Kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh hasil  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $84.839 > 3.13$ ) dengan nilai  $p$  value  $< \text{Sig.}0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Eds. Manufacturing Indonesia Balaraja.

### KESIMPULAN

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,271$  dan  $X_1$  0,771 dan diperoleh hasil uji hipotesis dengan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9.671 > 1.995$ ) dengan nilai  $p$  value  $< \text{Sig.}0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima,

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan Hal ini berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh persamaan regresi  $Y = 5,407$  dan  $X_1 = 0,744$  dan diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9.889 >$

1.995) dengan nilai  $p$  value  $< \text{Sig.}0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ .

Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,843.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Untuk terselesaikannya penelitian ini terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dengan terselesaikannya penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Andi Sopandi. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan. *Jurnal Refleksi Ilmiah* Vol. 5, No. 3, p-ISSN 2615-3009, e-ISSN 2621-3389.
- Atiawati, Umi Rusilowati, Sarwani. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Cikupa Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 4, No. 3. ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935
- Ardana, I Komang dkk. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Graha ilmu.
- Edi Sutrisno (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung
- Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Suherman, Wawan (2019) “Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan”, Yogyakarta: FIK UNY.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Santoso, Singgih. ( 2015). *SPSS Statistik Parametrik*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT.Elek Media.