Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis
Volume 1, Number 4, Desember, 2024, pp. 1409-1418
P-ISSN: 3046-9910, E-ISSN: 3046-8884
https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional PT. PG Berjangka Jakarta Pusat

Ratna Romadoni [1*], Laura Komala [2]

[1,2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History:
Received (11-11-2024)
Revised (18-11-2024)
Accepted (5-12-2024)

Keywords:
Physical Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the influence of the physical work environment and work motivation on the performance of operational division employees at PT. PG Berjangka, Central Jakarta. The study uses a quantitative method with an associative approach. Data were collected from 55 respondents through questionnaires on the Physical Work Environment (X1), Work Motivation (X2), and Employee Performance (Y). Data analysis includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. The results show a significant influence of the physical work environment on employee performance, with a determination coefficient of 69.3%. Hypothesis testing yielded t count > t table (10.950 > 2.005). Work motivation also has a significant influence on employee performance, with a determination coefficient of 69.4%, and hypothesis testing also showed t count > t table (10.963 > 2.005). Simultaneously, the physical work environment and work motivation have a significant influence on employee performance, with the regression equation Y = 2.948 + 0.496X1 + 0.432X2. The determination coefficient is 83.2%, while the remaining 16.8% is influenced by other variables not studied by the author. Hypothesis testing resulted in an F count > F table (129.024 > 3.17)..

Kata Kunci:
Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi operasional PT. PG Berjangka Jakarta Pusat. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan dari 55 responden melalui kuesioner tentang Lingkungan Kerja Fisik (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 69,3%, dan uji hipotesis diperoleh thitung > ttable (10,950 > 2,005). Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 69,4%, dan uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel (10,963 > 2,005). Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 2,948 + 0,496X1 + 0,432X2. Nilai koefisien determinasi sebesar 83,2% sedangkan sisanya sebesar 16,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftable (129,024 > 3,17).

This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berusaha mencapai serangkaian tujuan yang dirancang untuk mendukung pertumbuhan dan kelangsungan bisnis jangka panjang, termasuk mempertahankan kesejahteraan karyawan demi menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Untuk mencapai tujuan ini, berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan perlu dipertimbangkan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memainkan peran penting karena berkaitan langsung dengan kenyamanan dan efisiensi

*Corresponding author.
E-mail: ratnaromadoni12@gmail.com

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Penting bagi organisasi untuk memastikan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat berdampak positif pada kinerja.

PT. PG Berjangka Jakarta Pusat, yang berdiri pada tahun 2019, adalah perusahaan jasa keuangan yang bergerak di bidang perdagangan komoditas berjangka, seperti emas, kripto, reksadana, dan saham. Dalam menjalankan operasional bisnis, perusahaan ini berupaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya, khususnya dalam aspek lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik yang tidak ideal, seperti pencahayaan kurang, kerusakan sistem pendingin udara, serta kurangnya petugas kebersihan, memengaruhi kenyamanan karyawan. Berdasarkan data pada perusahaan, ditemukan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik di divisi operasional masih belum memenuhi standar ideal. Tabel ini mengungkapkan beberapa aspek yang perlu diperbaiki, seperti: Pencahayaan: Hanya terdapat empat lampu yang digunakan di ruangan kerja, sementara jumlah ideal adalah lima untuk memenuhi standar pencahayaan yang optimal. Warna Ruang: Pewarnaan dinding tidak netral sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman. Kebersihan: Minimnya petugas kebersihan serta keterbatasan peralatan menyebabkan kondisi kebersihan yang kurang baik. Jumlah ideal petugas kebersihan adalah dua orang. Sirkulasi Udara: Sistem pendingin udara (AC) yang rusak membuat ruangan terasa pengap dan kurang nyaman. Dalam upaya mencapai tujuan strategis, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penting yang harus diperhatikan. Manajemen perusahaan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa SDM memperoleh dukungan yang memadai, baik dari sisi motivasi, lingkungan kerja, maupun kebijakan insentif.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat merangsang dan mempertahankan semangat kerja yang optimal. Karyawan yang termotivasi cenderung memberikan hasil kerja terbaik yang sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam studi yang dilakukan di PT. PG Berjangka Jakarta Pusat, ditemukan bahwa beberapa elemen motivasi masih perlu diperbaiki. Data perusahaan menunjukkan jenis-jenis motivasi yang diberikan oleh perusahaan, seperti gaji, pengakuan, dan kesejahteraan. Namun, perusahaan belum menyediakan insentif tambahan seperti promosi jabatan atau kegiatan gathering. Ketidakhadiran elemen-elemen tersebut dapat menurunkan semangat kerja, yang berujung pada penurunan kinerja. Untuk meningkatkan motivasi, PT. PG Berjangka dapat mempertimbangkan insentif yang lebih beragam agar karyawan merasa lebih diapresiasi dan terdorong mencapai hasil yang lebih baik.

Data Key Performance Indicator (KPI) di PT. PG Berjangka Jakarta Pusat selama periode 2021-2023 menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan masih berada pada tingkat yang perlu perbaikan. Nilai kinerja pada tahun 2021 berkisar antara 89% hingga 93%, yang masih berada pada skor "Perlu Perbaikan". Pada tahun 2022, terjadi penurunan kinerja terutama pada Semester 2 yang menunjukkan penurunan hingga -6%. Di tahun 2023, meskipun sempat meningkat sebesar 4% pada Semester 1, kinerja kembali menurun di Semester 2. Penurunan kinerja ini menunjukkan bahwa karyawan belum mampu memenuhi ekspektasi secara konsisten, terutama dalam aspek kuantitas dan ketepatan waktu. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik dan motivasi mungkin menjadi penyebab rendahnya konsistensi kinerja. Karyawan yang kurang termotivasi dan menghadapi kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung cenderung tidak dapat mencapai hasil kerja yang maksimal.

Kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas merupakan indikator penting yang berdampak langsung pada kinerja. Karyawan yang disiplin cenderung memenuhi tugas tepat waktu tanpa perlu diawasi secara ketat. Berdasarkan observasi peneliti, karyawan PT. PG Berjangka yang memiliki kedisiplinan tinggi menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih baik. Disiplin ini mencakup aspek ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.

Selain kedisiplinan, motivasi kerja juga berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Motivasi tidak hanya membantu karyawan untuk mencapai target, tetapi juga memperkuat hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan merasa dihargai dan lebih siap memberikan kontribusi yang maksimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada kedua aspek ini untuk meningkatkan kinerja SDM.

Lingkungan kerja fisik yang ideal dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kinerja. Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.4, ditemukan beberapa faktor lingkungan kerja fisik yang perlu ditingkatkan. Sebanyak 60% responden menyatakan bahwa sirkulasi udara tidak optimal, 85% merasa pewarnaan ruang tidak nyaman, dan 75% merasa pencahayaan masih kurang. Tingkat kebisingan juga menjadi kendala yang menghambat fokus kerja. Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai elemen seperti ventilasi, pencahayaan, suhu ruangan, dan kebersihan. Elemen-elemen ini berperan penting dalam menjaga kenyamanan dan kesehatan karyawan selama bekerja. Dengan melakukan perbaikan lingkungan kerja, perusahaan dapat menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang baik memungkinkan

karyawan untuk fokus dan bekerja dengan lebih nyaman, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi operasional PT. PG Berjangka Jakarta Pusat.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja Fisik

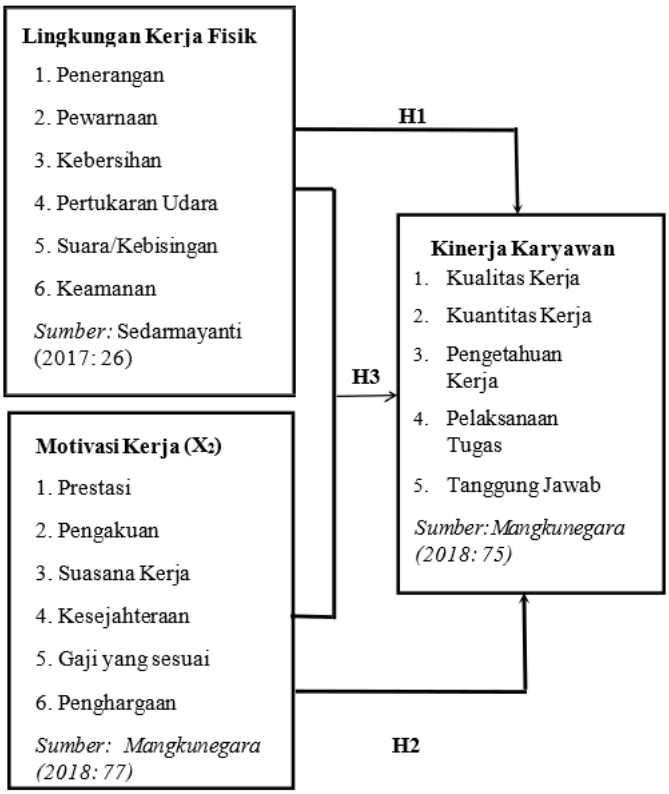
Menurut Sedarmayanti (2017:26), lingkungan kerja fisik dapat didefinisikan sebagai semua kondisi yang ada di sekitar tempat kerja yang memiliki dampak pada pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pemahaman ini sejalan dengan pandangan Soekanto dan Indriyo (sebagaimana disebutkan dalam Yoyo Sudaryo et al. (2018:50), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup aspek-aspek seperti pengaturan penerangan di tempat kerja, pengontrolan udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan kerja. Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik menyangkut kondisi tempat atau ruangan di mana pekerja melaksanakan tugasnya. Pengaruhnya dapat dirasakan oleh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan pekerjaan atau tugas mereka, dengan tujuan untuk mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2018:67), motivasi kerja dijelaskan sebagai dorongan atau energi yang mempengaruhi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Motivasi ini terdiri dari faktor internal, seperti kebutuhan dan harapan, serta faktor eksternal, seperti lingkungan kerja dan penghargaan yang diterima. Menurut Mc.Clelland and Boyatzis dalam Busro (2018:49) menjelaskan bahwa *motivation is defined in relation to need strength* motivasi, didefinisikan sehubungan dengan kekuatan kebutuhan. Menurut Robbins dan Boyatzis dalam Busro (2018:49), motivasi adalah proses yang menggambarkan intensitas, arah, dan ketentuan individu untuk mencapai tujuan. Perspektif lain dari Farhat et al. dalam Busro (2018:49) menggambarkan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan upaya tinggi menuju tujuan-tujuan organisasi, bergantung pada kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu. Robbins dalam Busro (2018:50) secara sistematis mengemukakan bahwa motivasi kerja melibatkan upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. "Upaya (*Effort*)" menjadi tolok ukur intensitas, diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi (*organizational goals*), sedangkan "*needs*" mencakup kesadaran internal yang membuat hasil-hasil tertentu menjadi menarik. Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang motivasi kerja melibatkan konsistensi upaya, pencapaian tujuan organisasi, dan pemahaman terhadap kebutuhan individu.

Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono & Primasari (2015:1), ”Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika”. Menurut Robbins & Coulter (2020:3), menjelaskan ”kinerja sebagai suatu ukuran mencakup koefisien dan efisiensi dalam mencapai tujuan”. Efisiensi yang dimaksud adalah resiko keluarnya efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. lebih lanjut Prawirosentono & Primasari (2015:3), Mengungkapkan bahwa Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja perusahaan. bila kinerja seorang baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. kinerja karyawan akan lebih baik jika mempunyai keahlian tinggi, berdasarkan bekerja karena diberi gaji sesuai perjanjian dan mempunyai harapan masa depan lebih baik. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Priansa (2017:269), menyebutkan “Kinerja karyawan adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Pemahaman dari beberapa definisi tersebut menyimpulkan bahwa kinerja melibatkan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PG Berjangka Jakarta Pusat.

H2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PG Berjangka Jakarta Pusat.

H3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PG Berjangka Jakarta Pusat

3. METODE

Pada penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Alasan utamanya adalah penggunaan metode kuantitatif paling relevan untuk dapat mengukur keterkaitan antara beberapa variabel menjadi sebuah informasi yang dapat disajikan dengan mengulas permasalahan yang ditemukan melalui faktor-faktor penyebabnya. Sehingga mendapatkan sebuah solusi yang dapat memecahkan permasalahan yang terjadi. Tempat penelitian dilakukan pada PT PG Berjangka yang beralamat di The Plaza Office Tower Lantai 15 Unit 15B-C, Jl. MH Thamrin Kav 28-30, Gondangdia, Menteng, Jakarta Pusat, DKI Jakarta, 10350. Variabel independen dengan simbol X atau variabel X. Variabel independen pada penelitian ini, terdiri dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Variabel terikat dengan simbol Y atau variabel Y. Variabel dependen pada penelitian ini adalah variabel Kinerja Karyawan (Y). Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subjek itu. Populasi dalam penelitian seluruh karyawan pada PT PG Berjangka divisi Operasional sebanyak 55 karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu keseluruhan total populasi yang berjumlah 55 orang karyawan. Adapun teknik sampel yang digunakan, yaitu menggunakan teknik Sampling Jenuh/Sampel Jenuh (*Nonprobability Sampling*), yang dikarenakan populasi pada penelitian dinilai relatif kecil/sempit. Peneliti menggunakan google form yang disebarkan kepada seluruh karyawan PT PG Berjangka khususnya divisi operasional. Hasil dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan sangat membantu peneliti untuk mendapatkan data yang objektif. Menurut Grenner & Martelli sebagaimana dijelaskan dalam Duli (2019: 145) "Uji regresi linear berganda bertujuan untuk menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih, di mana satu variabel bergantung pada variabel lainnya."

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7.007	3.054		2.294	.026
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.827	.076	.833	10.950	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Hasil perhitungan SPSS ver. 26 (2024)

Berdasarkan hasil pada kolom *Unstandardized Coefificients* B untuk persamaan Y dalam penelitian ini menunjukan bahwa: Nilai konstanta 7,007 menunjukkan bahwa ketika nilai variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sama dengan 0, nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan sebesar 7,007. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,827 maka dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja Fisik (Xi) 1 unit akan mengakibatkan terjadinya **perubahan** pada **Kinerja** Karyawan (Y) sebesar 0,827 poin. Sehingga dapat diartikan bahwa arah pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11.315	2.660		4.254	.000
MOTIVASI	.720	.066	.833	10.963	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Hasil perhitungan SPSS ver. 26 (2024)

Berdasarkan hasil pada kolom *Unstandardized Coefficients* B untuk persamaan Y dalam penelitian ini menunjukan bahwa: Nilai konstanta 11,315 menunjukkan bahwa ketika nilai variabel Motivasi Kerja (X2) sama dengan 0, nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan sebesar 11,315. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,720. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Motivasi Kerja (X2) akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,720 poin. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.948	2.363		1.248	.218
Lingkungan Kerja Fisik	.496	.076	.499	6.549	.000
Motivasi	.432	.066	.500	6.561	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Hasil perhitungan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda di atas, maka didapatkan persamaan sebagai berikut:
Dari persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta 2,948 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) tidak dipertimbangkan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 2,948 poin.
2) Nilai Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0,496 mengindikasikan bahwa dengan mempertahankan konstanta dan tanpa perubahan lainnya, setiap peningkatan satu poin dalam variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,496 poin.
3) Nilai Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,432 menandakan bahwa dengan mempertahankan konstanta dan tanpa perubahan lainnya, setiap peningkatan satu poin dalam variabel Motivasi Kerja (X2) akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,432 poin.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi X1 Terhadap Y

Correlations			
		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.833**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber:Hasil perhitungan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, terdapat korelasi yang cukup signifikan (**Sangat Kuat**) antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja fisik, yang ditunjukkan oleh nilai korelasi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,833.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi X2 Terhadap Y

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.833**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber:Hasil perhitungan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, terdapat korelasi yang cukup signifikan (**Sangat Kuat**) antara kinerja karyawan dan motivasi kerja, yang ditunjukkan oleh nilai korelasi variabel motivasi kerja sebesar 0,833.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912[a]	.832	.826	1.720
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				

Sumber:Hasil perhitungan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,912 artinya lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang **sangat kuat** terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Berikut adalah hasil pengujian koefisien determinasi:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi variabel X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833[a]	.693	.688	2.303
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK				

Sumber:Hasil perhitungan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi di atas, didapatkan nilai koefisien determinasi (R *Square*) sebesar 0,693 atau 69,3%. Artinya, variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh sebesar 69,3%, sedangkan 30,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diselidiki oleh penulis.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi variabel X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833[a]	.694	.688	2.301
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI				

Sumber:Hasil perhitungan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R *Square*) sebesar 0,694 atau 69,4%. Artinya, variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh sebesar 69,4%, sedangkan 30,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diselidiki oleh penulis.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi variabel X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912[a]	.832	.826	1.720
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK				

Sumber:Hasil perhitungan SPSS versi 26 (2024)

Hasil dari pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R *Square* adalah 0,832 atau 83,2%. Ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh sebesar 83,2%, sementara 16,8% dari variabilitas masih dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t (Parsial) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7.007	3.054		2.294	.026
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.827	.076	.833	10.950	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber:Hasil perhitungan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas, diperoleh informasi bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan, dengan nilai t_{hitung} > dari t_{tabel} (10,950 > 2,005) dan tingkat signifikansi (0,000 < 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 11. Hasil Uji t(Parsial) Variabel Motivasi Kerja (X2)

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.315	2.660		4.254	.000
	MOTIVASI	.720	.066	.833	10.963	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber:Hasil perhitungan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas, terlihat adanya pengaruh positif dan signifikan, dengan nilai t_{hitung} > t_{tabel} (10,963 > 2,005) dan tingkat signifikansi (0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F(Simultan)

Tabel 12 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	763.129	2	381.565	129.024	.000[b]
	Residual	153.780	52	2.957		
	Total	916.909	54			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK						

Sumber:Hasil perhitungan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji F di atas, diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (129,024 > 3,17) dan nilai signifikansinya (0,000 < 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi Y = 7,007 + 0,827 X1, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,833, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat. Uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (10,950 > 2,005) dan tingkat signifikansi <0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sunarsi (2020), Jayusman (2021), Rofifah & Soamole (2017) yang menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Kesimpulan dari pernyataan di atas adalah terdapat kesamaan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dan peneliti lainnya, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan dalam Lingkungan Kerja Fisik akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya, jika Lingkungan Kerja Fisik menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi Y = 11,315 + 0,720 X2, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,883, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sedang. Uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (10,963 > 2,005) dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti Akbar (2020), Isnaini Diana Putri Abdullah (2018), Retno Wulansari (2020), Pratama & Sutapa (2021), Mardiana (2020), Arianto & Kurniawan (2020) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kesimpulan dari pernyataan di atas adalah terdapat kesamaan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dan peneliti lainnya, yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa jika Motivasi Kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika Motivasi Kerja menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi Y = 2,948 + 0,496 X1 + 0,432 X2, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,826. Uji hipotesis menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (129,024 > 3,17) dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya oleh Bunga Astra Gracia (2019), dan Pratama & Sutapa (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan Kerja Fisik (X1) menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, sebagaimana terbukti dari hasil uji regresi dan hipotesis. Demikian pula, Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel ini bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan, yang konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Hal ini menegaskan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi yang tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan

5. PENUTUP

Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan koefisien korelasi sebesar 0,833, hubungan antara kedua variabel ini sangat kuat, di mana peningkatan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 1 unit akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,827 poin. Hasil uji menunjukkan thitung (10,950) > ttabel (2,005) dan signifikan (0,000 < 0,05), sehingga H0

ditolak dan Ha diterima. Motivasi Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan koefisien korelasi 0,833, yang menunjukkan hubungan kuat. Peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 unit berpengaruh pada peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,720 poin. Hasil uji menunjukkan thitung (10,963) > ttabel (2,005) dan signifikan (0,000 < 0,05), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Secara simultan, Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan koefisien korelasi 0,826. Uji F menunjukkan Fhitung (129,024) > Ftabel (3,17) dan signifikan (0,000 < 0,05), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, yang mengonfirmasi pengaruh signifikan kedua variabel terhadap kinerja.

6. DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, I. D. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). BIMA: Journal of Business and Innovation Management, 1(1), 82–94. https://doi.org/10.33752/bima.v1i1.5330

Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: teori dan Aplikasi. Yogyakarta: AE Publishing.

Akbar, I. R., Prasetiyani, D., & Nariah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unggul Abadi di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(1), 84–90. https://doi.org/10.32493/JEE.v3i1.7317

Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, *3*(1), 91-102.

Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 312. https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4869

Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS. Yogyakarta: Budi Utama.

Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

Gracia, B. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 2(2), 31–48. https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3405

Griffin, R. W. (2020). Manajemen. Bandung: Refika Aditama.

Handoko, T.Hani. (2018). Manajemen.Yogyakarta : BPFE

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Herujito. (2014). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Grasindo.

Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, *2*(4), 531-541.

Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. Magenta, 9(2), 75–82.

Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, *11*(1), 23-32.

Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, *5*(2), 271-279.

Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.

Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, *1*(3), 389–399. https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Soepandi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 8(2), 102. https://doi.org/10.32493/jk.v8i2.y2020.p102-111

Mondy, R. Wayne, Noe Robert M. (2018). Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M. Jakarta: Erlangga

Mulyono, S., Sari, A. P., Ningrum, H. F., Pratama, R. R., & Rerung, R. R. (2021). Pengantar Manajemen. Bandung: Media Sains Indonesia.

Pratama, I. M. D. A., & Sutapa, I. K. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Kuta Bali. Journal Research of Management,2(2), 256-264.

Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2015). Manajemen Sumberdaya Manusia Kinerja & Motivasi Karyawan: Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFE.

Priansa, D. J. (2017). Manajemen Kinerja Kekaryawanan dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Bandung: Pustaka Setia.

Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *8*(2), 223-232.

Robbins, S., & Coulter, M. (2020). Management. London: Pearson.

Rofifah, H., & Soamole, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fajar Mas Murni Bekasi. JMBA (Jurnal Manajemen dan Bisnis asmi), 3(1).

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, *5*(5), 397-407.

Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, *9*(2), 163-178.

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Andi.

Sudjana, N. (2018). Metode Statistika. Bandung: Tarsito.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Mentari Persada di Jakarta. Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi, 5(1), 117–123.

Tarjo. (2019). Metode Penelitian Sistem 3X Baca. (Yogyakarta: Deepublish).

Wulansari, R. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(1), 122–128. https://doi.org/10.32493/JEE.v3i1.7322.