



## JURNAL MANAJEMEN, EKONOMI, BISNIS DAN KEUANGAN (JMEBK) SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IGI

### Analisis Strategis Stimulasi Motivasi dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di CV Setia Kawan Teknik

Ina Agustina<sup>1</sup>, Widodo Hari Lusinto<sup>2</sup>

[ina.agustina@stie-igi.ac.id](mailto:ina.agustina@stie-igi.ac.id)<sup>1</sup>, [widodo.harilusinto@stie-igi.ac.id](mailto:widodo.harilusinto@stie-igi.ac.id)<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IGI<sup>1</sup>



: -



: [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Sejarah Revisi Artikel :

1. Penerimaan Artikel : 30 Oktober 2024

Korespondensi Penulis : Ina Agustina

### ABSTRAK

Keberhasilan organisasi dalam mencapai target strategis sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana utama aktivitas bisnis. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena penurunan kinerja di CV Setia Kawan Teknik yang ditandai dengan tingginya angka *turnover* karyawan serta keluhan terkait minimnya penghargaan dari atasan dan kondisi lingkungan fisik kantor yang kurang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Metodologi yang diterapkan adalah pendekatan kuantitatif dengan model analisis regresi linier berganda. Data primer dikumpulkan dari 50 responden yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus untuk menjamin akurasi data. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja ( $t_{hitung} 9,182 > t_{tabel} 1,679$ ; sig 0,000). Lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang serupa ( $t_{hitung} 8,987 > t_{tabel} 1,679$ ; sig 0,000). Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap variasi kinerja ( $F_{hitung} 48,827 > F_{tabel} 3,20$ ) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 67,5%.

Temuan ini mengonfirmasi bahwa stimulasi psikologis melalui apresiasi kerja dan perbaikan fasilitas fisik, seperti pencahayaan serta sirkulasi udara, merupakan faktor determinan dalam mengoptimalkan produktivitas. Implikasi dari penelitian ini menekankan urgensi bagi

manajemen untuk melakukan pembenahan pada aspek infrastruktur ruang kerja dan penguatan sistem kompensasi non-finansial guna mereduksi tingkat pengunduran diri karyawan serta menjamin tercapainya sasaran organisasi secara profesional dan berkelanjutan.

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

---

## Pendahuluan

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, dinamika bisnis menuntut setiap organisasi untuk mampu menghadapi berbagai tantangan pasar guna mempertahankan eksistensinya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misi strategisnya tidak terlepas dari peran vital sumber daya manusia (SDM) yang bertindak sebagai pemikir, perencana, sekaligus pelaksana utama aktivitas organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Afandi (2018), manajemen sumber daya manusia merupakan sekumpulan proses yang bertujuan menyatukan tujuan individu dengan tujuan organisasi melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, hingga pengawasan. Tanpa pengelolaan SDM yang optimal, perusahaan akan mengalami hambatan signifikan dalam merealisasikan target produktivitas dan keunggulan kompetitif di tengah persaingan industri yang ketat.

Dua pilar utama yang secara fundamental memengaruhi kualitas performa individu dalam organisasi adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi, menurut Ferdinatus (2020), merupakan dorongan psikologis yang dibangun atas dasar kepribadian dan karakter baik, di mana ketiadaan stimulasi motivasi yang tepat dapat mengakibatkan kerugian personal maupun institusional. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang mencakup keadaan di sekitar tempat kerja juga memegang peranan krusial karena berpengaruh langsung terhadap efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas operasional. Lingkungan yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, mampu meminimalisir rasa lelah dan beban kerja, sehingga semangat kerja karyawan tetap terjaga pada level optimal.

Namun, pada tataran empiris di CV Setia Kawan Teknik, ditemukan fenomena penurunan kinerja yang cukup mengkhawatirkan. Masalah utama berakar pada rendahnya stimulasi motivasi, di mana karyawan merasa kurang mendapatkan pengakuan serta apresiasi atas hasil kerja maksimal yang telah mereka selesaikan. Manajemen cenderung memberikan instruksi pekerjaan tanpa adanya arahan atau bimbingan yang jelas di awal, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas secara mandiri tanpa dukungan manajerial yang memadai. Dampak dari fenomena ini adalah timbulnya rasa jenuh dan penurunan gairah kerja, yang jika dibiarkan akan merusak stabilitas performa perusahaan secara keseluruhan.

Kondisi tersebut diperparah oleh lingkungan kerja fisik yang belum memenuhi standar kenyamanan operasional. Hasil observasi menunjukkan bahwa fasilitas kantor masih kurang kondusif, ditandai dengan penggunaan meja kerja yang masih digabung menggunakan rak barang, pencahayaan ruangan yang redup akibat penggunaan lampu dengan daya rendah, hingga suhu ruangan yang panas karena ketiadaan sistem pendingin udara. Dampak nyata dari akumulasi permasalahan motivasi dan lingkungan ini tercermin pada tingginya angka *turnover* karyawan, sebagaimana dijabarkan dalam data berikut:

**Tabel 1. Data Turn Over Karyawan pada CV Setia Kawan Teknik Tahun 2022**

No	Nama	Jabatan	Tanggal Resign
1	Budiman	Operator	15 September 2022
2	Dian	Staf	21 Maret 2023
3	Iwan	Purchasing	02 Desember 2022
4	Heru	Supervisor Proses	31 Oktober 2022
5	Faisal	Staf	01 November 2022

Sumber: CV Setia Kawan Teknik (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1, terdapat 5 orang karyawan dari berbagai level jabatan yang memutuskan untuk mengundurkan diri dalam periode satu tahun. Fenomena ini menciptakan research gap terkait efektivitas strategi retensi karyawan di perusahaan *supplier* alat keselamatan kerja; meskipun CV Setia Kawan Teknik memiliki basis operasional yang luas dan menangani tender besar, namun pengelolaan internalnya masih bersifat konvensional dan mengabaikan aspek kesejahteraan psikofisik karyawan. Urgensi penelitian ini terletak pada perlunya pembenahan sistemik terhadap pola kepemimpinan dan infrastruktur kerja guna menekan angka pengunduran diri yang dapat menghambat transfer pengetahuan dan efisiensi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Setia Kawan Teknik secara parsial maupun simultan. Kontribusi teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori motivasi Maslow dan teori lingkungan kerja Sedarmayanti dalam konteks perusahaan berskala menengah. Secara praktis, hasil studi ini akan menjadi landasan strategis bagi manajemen CV Setia Kawan Teknik dalam merumuskan kebijakan pemberian penghargaan (*reward*) serta perbaikan fasilitas fisik kantor demi menciptakan iklim kerja yang lebih profesional, produktif, dan berkelanjutan.

## Tinjauan Pustaka

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia (Grand Theory)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pilar strategis dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan individu untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Menurut Afandi (2018), manajemen adalah sekumpulan orang yang memiliki tujuan organisasi yang sama, di mana dalam proses pencapaiannya melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, hingga pengawasan. MSDM tidak hanya berfungsi sebagai unit administratif, tetapi sebagai pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi, dan pengembangan SDM guna meningkatkan efektivitas organisasi.

Secara operasional, MSDM melibatkan serangkaian prosedur berkelanjutan untuk memasok organisasi dengan orang-orang yang tepat pada posisi dan jabatan yang tepat saat dibutuhkan. Kasmir (2018) menambahkan bahwa ruang lingkup MSDM mencakup perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pemberian kompensasi, hingga pemeliharaan hubungan industrial demi meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan. Dengan demikian, keberhasilan CV Setia Kawan Teknik

dalam mengelola pasar alat keselamatan kerja sangat bergantung pada bagaimana fungsi-fungsi MSDM ini diintegrasikan untuk mengoptimalkan potensi setiap pegawai.

## **2. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang memicu intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2018), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi demi tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi kebutuhan individu. Motivasi berperan sebagai katalisator yang mengubah potensi karyawan menjadi aksi nyata yang produktif dalam lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini, motivasi diukur melalui teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang mencakup lima dimensi utama: kebutuhan fisiologis (gaji dan fasilitas dasar), rasa aman (keselamatan kerja), sosial (interaksi tim), penghargaan (pengakuan prestasi), dan aktualisasi diri (pengembangan potensi). Stimulasi pada dimensi-dimensi ini sangat krusial di CV Setia Kawan Teknik, mengingat kurangnya apresiasi dari atasan teridentifikasi sebagai salah satu penyebab menurunnya gairah kerja karyawan. Motivasi yang tinggi diprediksi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih tekun dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap target perusahaan.

## **3. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan keadaan fisik maupun non-fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2018) membagi lingkungan kerja menjadi dua kategori utama: lingkungan fisik (langsung dan perantara) serta lingkungan non-fisik (hubungan antarmanusia). Lingkungan yang kondusif terbukti dapat mengurangi rasa lelah, meringankan beban kerja, dan meningkatkan konsentrasi karyawan selama beraktivitas.

Dimensi lingkungan kerja dalam studi ini mencakup aspek fisik seperti penerangan ruangan, sirkulasi udara, kebersihan, dan tata ruang kantor, serta aspek non-fisik seperti hubungan antarkaryawan dan dukungan pimpinan. Di CV Setia Kawan Teknik, kondisi infrastruktur yang masih minim, seperti pencahayaan yang kurang maksimal dan ketiadaan pendingin ruangan, menjadi faktor yang menurunkan kenyamanan kerja. Perbaikan pada variabel lingkungan kerja diharapkan dapat menciptakan suasana yang rileks namun tetap profesional, sehingga efektivitas pelaksanaan tugas dapat tercapai secara maksimal.

## **4. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang individu dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kasmir (2018) menekankan bahwa kinerja merupakan hasil nyata dari perilaku kerja seseorang yang mencerminkan tingkat keahlian dan pengetahuan yang

dimilikinya. Kinerja yang akuntabel ditandai dengan kepatuhan terhadap aturan organisasi serta penerapan etika profesional dalam mewujudkan visi perusahaan.

Pengukuran kinerja dalam penelitian ini didasarkan pada indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2021), yaitu kualitas kerja (ketelitian dan kerapian), kuantitas kerja (output pekerjaan), pelaksanaan tugas (akurasi), dan tanggung jawab terhadap hasil kerja. Kinerja individu menjadi penentu utama daya saing organisasi; semakin tinggi kontribusi produktif setiap karyawan, semakin ringan beban organisasi dalam mencapai pertumbuhan laba berkelanjutan. Faktor motivasi dan lingkungan yang stabil menjadi prasyarat mutlak bagi terciptanya level performansi yang diharapkan di CV Setia Kawan Teknik.

## 5. Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

**1. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja ( $X_1 \rightarrow Y$ ):** Motivasi yang kuat memberikan energi psikologis bagi karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Penelitian terdahulu oleh Ariyadin dan Nawangsari (2018) serta Mauli Siagian (2019) mengonfirmasi bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan level kinerja karyawan.

**2. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ( $X_2 \rightarrow Y$ ):** Kondisi tempat kerja yang nyaman memfasilitasi karyawan untuk bekerja tanpa hambatan fisik, sehingga produktivitas meningkat. Studi oleh Nia Devita Heprima (2018) dan Ginie Aulia Rawani (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang memadai secara signifikan mampu mendongkrak kinerja pegawai di berbagai sektor industri.

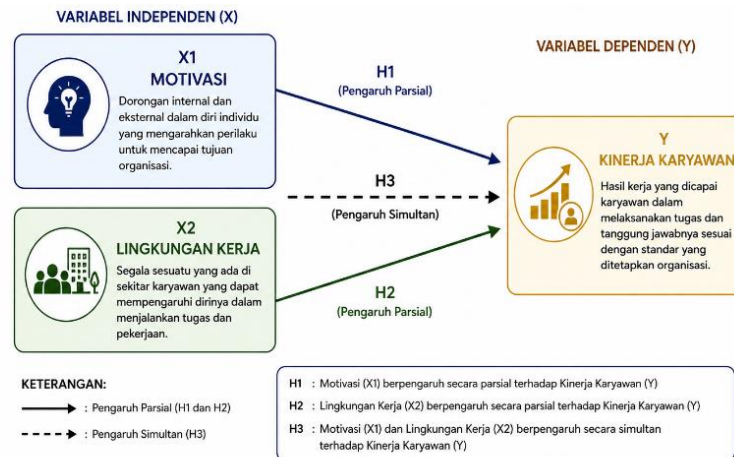
## 6. Hipotesis Penelitian:

**H1:** Diduga terdapat pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Setia Kawan Teknik.

**H2:** Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Setia Kawan Teknik.

**H3:** Diduga terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada CV Setia Kawan Teknik.

## 7. Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Kerangka pemikiran ini dibangun untuk menjelaskan dinamika pengaruh stimulasi internal (motivasi) dan dukungan eksternal (lingkungan) terhadap *output* kerja di CV Setia Kawan Teknik. Alur pemikiran ini didasarkan pada logika bahwa kinerja yang optimal tidak mungkin tercapai apabila karyawan hanya memiliki kemauan kerja (motivasi) tanpa didukung oleh fasilitas tempat kerja yang memadai, atau sebaliknya memiliki lingkungan yang mewah namun kehilangan semangat juang. Model ini memposisikan pengurus organisasi sebagai pihak yang bertanggung jawab menciptakan harmoni antara kebutuhan psikologis dan kebutuhan fisik karyawan guna mereduksi angka *turnover*.

Korelasi dalam kerangka ini diperkuat oleh ulasan penelitian terdahulu yang menunjukkan konsistensi pengaruh variabel independen. Misalnya, penelitian Dio Saputra (2023) dan T. Pratami (2018) menegaskan bahwa ketika organisasi nirlaba maupun profit mampu mengintegrasikan motivasi dan lingkungan dengan baik, maka kepercayaan serta komitmen kerja karyawan akan meningkat secara drastis. Kerangka ini bertindak sebagai peta bagi peneliti untuk menguji apakah temuan serupa juga berlaku pada konteks perusahaan *supplier* alat pemadam api yang memiliki karakteristik kerja lapangan dan administratif yang spesifik.

Secara analitis kritis, kerangka berpikir ini juga mempertimbangkan adanya variabel lain di luar model sebesar 32,5% yang mungkin mencakup gaya kepemimpinan atau sistem kompensasi. Penjelasan pengaruh antar variabel menekankan bahwa motivasi bertindak sebagai "penggerak" sementara lingkungan kerja bertindak sebagai "fasilitator". Sinergi keduanya diharapkan mampu mengubah kondisi kerja di CV Setia Kawan Teknik yang sebelumnya jenuh menjadi lebih dinamis dan berorientasi pada hasil.

## Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang dikumpulkan bersifat numerik dan dianalisis menggunakan metode statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur secara objektif seberapa besar kontribusi motivasi dan lingkungan kerja terhadap performansi karyawan di lokasi penelitian.

Lokasi penelitian dilaksanakan di CV Setia Kawan Teknik, yang beralamat di Gedung HWI Lindeteves, Jakarta Barat, dengan waktu penelitian yang mencakup periode tahun 2023 hingga 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan kontrak di perusahaan tersebut yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh (*sensus*), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya yang relatif kecil dan peneliti ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan minimal.

Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden, serta data sekunder berupa hasil observasi dokumen perusahaan seperti sejarah, struktur organisasi, dan data *turnover*. Instrumen penelitian berupa kuesioner dirancang menggunakan Skala Likert 5 poin (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju) guna mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Sebelum dianalisis, instrumen diuji melalui uji validitas ( $r\text{-hitung} > 0,278$ ) dan uji reliabilitas (Cronbach's Alpha  $> 0,60$ ) untuk menjamin akurasi dan konsistensi data.

Teknik analisis data dalam penelitian ini melibatkan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*), uji multikolinearitas ( $VIF < 10$ ), dan uji heteroskedastisitas (*scatterplot* dan *Glejser*). Model analisis utama yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda melalui program SPSS versi 29 dengan persamaan:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ . Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) untuk melihat pengaruh individu, uji F (simultan) untuk melihat pengaruh gabungan, serta analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur persentase variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh model tersebut.

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Umum Objek Penelitian

**CV Setia Kawan Teknik** merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan alat-alat pemadam api (*Fire Protection*) dan peralatan keselamatan kerja (*Safety Equipment*). Berlokasi di Gedung HWI Lindeteves, Jakarta Barat, perusahaan ini awalnya merupakan toko sederhana yang berkembang menjadi salah satu *supplier* terpercaya bagi berbagai instansi, mulai dari pabrik, rumah sakit, hingga sektor perhotelan. Nama "Setia Kawan Teknik" merefleksikan filosofi perusahaan untuk mewujudkan loyalitas dan keahlian di antara seluruh karyawan. Secara organisasional,

perusahaan dipimpin oleh seorang Direktur yang membawahi Manajer dan Asisten Manajer, dengan empat divisi operasional utama: *Marketing*, *Finance*, *Process*, dan *Administration*. Visi perusahaan adalah menjadi entitas yang mampu memenuhi kebutuhan keselamatan melalui produk bermutu tinggi dan aman digunakan.

## 2. Hasil Analisis Data

### a. Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel di atas, komposisi responden didominasi oleh karyawan laki-laki sebesar 62%, yang mencerminkan karakteristik industri teknik yang cenderung membutuhkan tenaga kerja operasional. Dari sisi pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang SMA/SLTA (72%), yang menunjukkan bahwa keterampilan kerja lebih banyak dibentuk melalui pengalaman praktis dibandingkan pendidikan formal tinggi. Selain itu, dominasi usia produktif 21–30 tahun sebesar 82% mengindikasikan bahwa perusahaan didukung oleh tenaga kerja muda yang energik dan adaptif terhadap perubahan.

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Kategori	Indikator	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	31	62%
	Perempuan	19	38%
Tingkat Pendidikan	SMA/SLTA	36	72%
	S1	6	12%
	Lainnya (D3, SMP, SD)	8	16%
Usia	21–30 Tahun	41	82%
	Lainnya (<20, >31)	9	18%
Masa Kerja	1–2 Tahun	20	40%
	> 5 Tahun	13	26%
	< 1 Tahun & 3–5 Tahun	17	34%
Status Karyawan	Tetap	36	72%
	Kontrak	14	28%
<b>Total</b>		50	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari aspek masa kerja, distribusi yang relatif merata menunjukkan adanya kombinasi antara tenaga kerja baru dan berpengalaman, meskipun kelompok masa kerja 1–2 tahun mendominasi. Sementara itu, status karyawan tetap yang mencapai 72% mencerminkan tingkat stabilitas organisasi yang cukup baik. Secara keseluruhan, karakteristik ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki potensi produktivitas tinggi, namun membutuhkan strategi pengelolaan motivasi dan lingkungan kerja yang tepat agar kinerja tetap optimal dan berkelanjutan.

### b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel (0,278), sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Hal ini berarti setiap butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk variabel yang dimaksud secara tepat.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Ambang Batas	Keterangan
Motivasi (X1)	0,923	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,866	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,889	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2024

Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel berada di atas ambang batas 0,60. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang tinggi. Dengan demikian, data yang dihasilkan dari kuesioner dapat dipercaya dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut tanpa adanya risiko bias pengukuran yang signifikan.

### c. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ( $> 0,05$ ), yang berarti data terdistribusi secara normal. Kondisi ini penting karena distribusi normal merupakan salah satu prasyarat utama dalam analisis regresi linier.

Pada uji multikolinieritas, nilai VIF sebesar 4,217 ( $< 10$ ) dan nilai tolerance sebesar 0,237 ( $> 0,1$ ) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linier yang kuat antar variabel independen. Hal ini memastikan bahwa masing-masing variabel bebas dapat menjelaskan variabel dependen secara independen tanpa terjadi redundansi informasi.

Selanjutnya, uji heteroskedastisitas melalui metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 untuk kedua variabel independen. Didukung dengan pola scatterplot yang menyebar secara acak, dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Secara keseluruhan, terpenuhinya asumsi klasik ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), sehingga hasil estimasi dapat diinterpretasikan secara akurat.

### d. Hasil Pengujian Hipotesis dan Regresi Linier Berganda

Persamaan Model:

$$Y = 7,562 + 0,391X_1 + 0,388X_2$$

Persamaan regresi menunjukkan bahwa konstanta sebesar 7,562 merupakan nilai dasar kinerja karyawan ketika variabel motivasi dan lingkungan kerja dianggap konstan atau nol. Nilai ini mencerminkan bahwa terdapat faktor lain di luar model yang tetap memengaruhi kinerja.

Koefisien regresi pada variabel motivasi (0,391) dan lingkungan kerja (0,388) menunjukkan hubungan yang positif dan searah terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan pada motivasi maupun kualitas lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Besarnya koefisien yang relatif seimbang

mengindikasikan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang hampir sama dalam memengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis**

Pengujian	Variabel	Nilai Statistik	Signifikansi	Keterangan
Uji t (Parsial)	Motivasi (X1)	t = 9,182	0,000	Signifikan
Uji t (Parsial)	Lingkungan Kerja (X2)	t = 8,987	0,000	Signifikan
Uji F (Simultan)	X1 dan X2 terhadap Y	F = 48,827	0,000	Signifikan
Koefisien Determinasi	R <sup>2</sup>	0,675	-	67,5% dijelaskan

Sumber: Data Primer diolah 2024

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung yang jauh lebih besar dibandingkan t-tabel serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, kedua hipotesis parsial dapat diterima.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F-hitung yang jauh melebihi F-tabel serta signifikansi sebesar 0,000 memperkuat kesimpulan ini.

Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,675 menunjukkan bahwa 67,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam model. Sementara itu, sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan, sistem kompensasi, maupun budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat dalam menjelaskan fenomena kinerja karyawan.

## Pembahasan

Hasil penelitian ini secara kritis membuktikan relevansi Grand Theory Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait fungsi pemeliharaan dan pengarahan. Temuan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan mengonfirmasi Teori Hierarki Maslow, di mana pemenuhan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri di CV Setia Kawan Teknik menjadi mesin penggerak utama kinerja. Secara analitis, tingginya motivasi yang direspon baik oleh karyawan melalui kedisiplinan dan rasa tanggung jawab membuktikan bahwa stimulasi psikologis lebih efektif daripada instruksi administratif semata.

1. **Ariyadin & Nawangsari (2018):** Sejalan dengan hasil riset ini, yang menegaskan bahwa integrasi motivasi dan lingkungan fisik kantor mampu mendorong performa karyawan di sektor distribusi.

2. **Mauli Siagian & Pranoto (2019):** Mendukung temuan ini bahwa lingkungan kerja yang kondusif bertindak sebagai fasilitator penting dalam meningkatkan konsentrasi dan efisiensi kerja.
3. **Nia Devita Heprima (2018):** Konsisten dengan temuan bahwa pembenahan fasilitas lingkungan fisik (seperti sirkulasi udara dan pencahayaan) secara langsung mereduksi rasa jenuh karyawan.

Motivasi dikatakan signifikan karena kemauan internal karyawan untuk berprestasi dan mendapatkan pengakuan atasan (rata-rata skor 3,89) terbukti menjadi faktor pendorong utama yang membuat mereka mampu bertahan dalam menyelesaikan tugas berat. Berdasarkan nilai koefisien regresi, Motivasi (X1) merupakan variabel yang paling dominan (0,391) dibandingkan Lingkungan Kerja (0,388). Hal ini menginterpretasikan bahwa bagi karyawan di industri alat keselamatan, dorongan mental dan rasa bangga terhadap pekerjaan lebih krusial dalam membentuk kinerja daripada sekadar kenyamanan fisik ruang kantor. Nilai determinasi sebesar 67,5% dinilai sebagai nilai yang kuat ini menunjukkan bahwa model penelitian sudah sangat baik dalam memetakan faktor pemicu kinerja. Namun, adanya sisa 32,5% variasi kinerja yang tidak dijelaskan menyiratkan bahwa terdapat faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, atau budaya organisasi yang belum terakomodasi namun turut menentukan perilaku kerja karyawan di CV Setia Kawan Teknik.

### Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan determinan krusial yang menentukan level kinerja karyawan secara signifikan. Secara parsial, dorongan motivasi yang bersumber dari pemenuhan kebutuhan individu terbukti mampu meningkatkan tanggung jawab dan gairah kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi. Demikian pula dengan kondisi lingkungan kerja; suasana dan fasilitas fisik yang memadai terbukti memfasilitasi karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien. Secara simultan, sinergi antara stimulasi psikologis melalui motivasi dan dukungan infrastruktur lingkungan kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian target dan sasaran perusahaan.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat relevansi teori hierarki kebutuhan Maslow dan teori lingkungan kerja Sedarmayanti dalam konteks perusahaan penyuplai alat keselamatan kerja. Temuan ini memberikan validasi empiris bahwa kinerja bukan merupakan variabel tunggal, melainkan hasil interaksi kompleks antara energi internal individu (motivasi) dengan kondisi eksternal tempat individu tersebut beraktivitas (lingkungan). Selain itu, penelitian ini menegaskan kedudukan sumber daya manusia sebagai aset strategis yang performanya sangat bergantung pada bagaimana organisasi mengelola aspek psikofisik karyawan guna menjamin keberlangsungan operasional.

Secara praktis, penelitian ini mengungkap bahwa tingginya angka pengunduran diri (*turnover*) karyawan berakar pada lemahnya apresiasi manajerial dan ketidaknyamanan

fasilitas fisik kantor. Makna praktis utama bagi manajemen adalah pentingnya pergeseran gaya kepemimpinan dari sekadar pemberian instruksi menjadi pola bimbingan yang partisipatif dan penuh apresiasi. Selain itu, perbaikan pada aspek-aspek minor lingkungan fisik, seperti pencahayaan dan sirkulasi udara, memiliki dampak nyata dalam mereduksi kejenuhan kerja dan meningkatkan konsentrasi karyawan, yang pada akhirnya meminimalisir kerugian operasional akibat penurunan produktivitas.

## Saran

Saran untuk Praktisi (CV Setia Kawan Teknik)

1. Penguatan Sistem Penghargaan dan Komunikasi: Manajemen disarankan untuk lebih proaktif dalam memberikan pengakuan dan terima kasih atas hasil kerja karyawan, serta memberikan arahan tugas yang jelas di awal untuk menghindari kebingungan dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Pembenahan Infrastruktur Lingkungan Fisik: Perusahaan perlu memprioritaskan perbaikan fasilitas kerja, seperti mengganti lampu dengan daya yang lebih memadai, memasang sistem pendingin ruangan (AC/kipas angin), dan mengatur ulang tata letak meja kerja agar tidak lagi bergabung dengan rak barang guna menciptakan ruang gerak yang lebih luas.
3. Evaluasi Disiplin dan Kehadiran: Mengingat adanya fenomena karyawan yang datang terlambat dan merasa jenuh, manajemen sebaiknya menciptakan suasana kerja yang lebih dinamis dan bervariasi untuk menjaga stabilitas mental dan kedisiplinan pegawai.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya

1. Eksplorasi Variabel di Luar Model: Mengingat masih terdapat pengaruh faktor lain sebesar 32,5% yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, peneliti masa depan diharapkan dapat mengeksplorasi variabel independen lain seperti "Gaya Kepemimpinan", "Kompensasi Finansial", atau "Budaya Organisasi".
2. Perluasan Cakupan dan Metode: Peneliti selanjutnya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar atau menerapkan metode kualitatif melalui wawancara mendalam guna menggali lebih jauh faktor-faktor emosional yang mendasari tingginya angka *turnover* karyawan di industri serupa.
3. Analisis Longitudinal: Disarankan untuk melakukan penelitian dalam rentang waktu yang lebih panjang guna melihat konsistensi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan setelah dilakukannya perbaikan fasilitas oleh pihak manajemen perusahaan.

## Daftar Pustaka

Adrianto, A., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening. *PERMANA: Jurnal Perpajakan, Manajemen dan Akuntansi*, 35–45.

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 4(1).
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189–206.
- Anuraga, G., dkk. (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar Dengan Software R. *Jurnal BUDIMAS*, 3(2).
- Ariyadin, & Nawangsari, L. C. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ, Jakarta Barat. *SWOT Jurnal Ilmiah*, 8(2).
- Azharuddin, R. A. (2019). Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bali Age Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 72(2), 166–174.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian Dengan Analisis dengan NVIVO, SPSS dan AMOS*. Mitra Wacana Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. *Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP) 2020*, 73–79.
- Ekawati, Z. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada ud. Plastik brontoseno di kabupaten nganjuk*.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Eva, N., & Lestari, P. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Geotech Sistem Indonesia. *Moneter*, 5(1). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/moneter/article/view/3456>.
- Ferdinatus, T. (2020). *MOTIVASI KERJA*. CV BUDI UTANA.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Universitas Diponegoro.
- Hakim, F. H. K. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Hamzah, B. U. (n.d.). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Hartatik, I. P. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hepriana, N. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Odie Konveksi. *Jurnal Edukasi Ekobis*, 7(1).
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

- Kurniawan, M. I. S. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maryati, T. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. UMY Press.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Alfabeta.
- 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).
- Nitisemito. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso). *Jurnal Manajemen Personalia*, 183.
- Pratami, T., Purnama, R., & Widjajanta, B. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 18(1).
- Pratiwi, E. E., & Idawati, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Lentera Harapan Sangihe. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 7(1).
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Alfabeta.
- Rawani, G. A., & Lubis, F. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Data Manajemen pada PT. Telkom Akses Medan. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, 5(3).
- Sabarofek, M. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BAPPEDA Kabupaten Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 5(1).
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2).
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Siagian, M., & Pranoto, S. B. (2019). Determinasi Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR dana Nusantara di Kota Batam. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 21(1).
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam. *Universitas Putera Batam*, 6(2).
- Siagian, M., dkk. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Sintera di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 7(2), 206–219.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. RajaGrafindo Persada.

- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Edisi I). ANDI.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.