

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Primac Perkasa Indonesia

Fitrilia Nur Kholifah¹, Anggada Bayu Seta²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: fitrilianurkholifah@gmail.com

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Primac Perkasa Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 70 responden. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 53,3%. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 41,3%. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,423 + 0,457X_1 + 0,218X_2$ dan koefisien determinasi sebesar 55,9%. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan outsourcing.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

Abstract—This study aims to analyze the effect of work environment and work motivation on employee performance at PT Primac Perkasa Indonesia. The research applied a quantitative approach using saturated sampling with 70 respondents. Data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing. The results indicate that the work environment significantly affects employee performance with a determination coefficient of 53.3%. Work motivation also significantly affects employee performance with a determination coefficient of 41.3%. Simultaneously, work environment and work motivation significantly influence employee performance with the regression equation $Y = 12.423 + 0.457X_1 + 0.218X_2$ and determination coefficient of 55.9%. These findings indicate that improving the work environment and employee motivation is essential to enhance employee performance in outsourcing companies.

Keywords: work environment, work motivation, employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi dan karyawan merupakan dua unsur yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Afandi (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal serta tidak bertentangan dengan norma dan etika. Dengan demikian, kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaannya sekaligus menggambarkan efektivitas organisasi dalam mengelola sumber daya manusia.

Dalam konteks organisasi modern, terutama perusahaan yang bergerak di bidang jasa, kualitas kinerja karyawan sangat menentukan keberlangsungan operasional dan kepuasan pelanggan. Hal tersebut juga berlaku pada perusahaan outsourcing, di mana karyawan menjadi representasi langsung perusahaan dalam memberikan layanan kepada klien. PT Primac Perkasa Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengamanan, kebersihan, dan pemborongan tenaga kerja. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja tenaga kerja yang ditempatkan di berbagai lokasi kerja. Kinerja karyawan yang optimal akan meningkatkan kualitas layanan, menjaga reputasi perusahaan, dan memperkuat kepercayaan klien.

Data internal perusahaan menunjukkan adanya kecenderungan penurunan kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya faktor-faktor yang memengaruhi performa kerja karyawan, baik yang berasal dari lingkungan kerja maupun kondisi psikologis individu. Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat, bahan, kondisi sekitar, metode kerja, dan pengaturan kerja yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, baik secara individu maupun kelompok. Kondisi tersebut tidak hanya mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, dan kebisingan, tetapi juga aspek nonfisik seperti hubungan kerja, rasa aman, dan kenyamanan psikologis. Sukanto dan Indryo (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, termasuk pengaturan penerangan, kebersihan, keamanan, dan pengendalian kebisingan.

Kondisi kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, dan semangat kerja karyawan sehingga berdampak positif terhadap produktivitas. Sebaliknya, kondisi yang tidak mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan, kelelahan, serta penurunan motivasi kerja yang pada akhirnya memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja mampu mendukung aktivitas kerja secara optimal.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bersedia melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Afandi (2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri individu yang menggerakkan seseorang untuk melakukan aktivitas secara ikhlas dan penuh semangat guna mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan individu. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut mendorong individu untuk meningkatkan kualitas kerja sebagai bentuk pencapaian tujuan pribadi maupun organisasi. Ketika kebutuhan individu terpenuhi, muncul dorongan untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, apabila kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, motivasi kerja dapat menurun dan berdampak pada rendahnya kinerja.

Dalam praktiknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal dan motivasi kerja yang rendah dapat menjadi penyebab menurunnya produktivitas karyawan. Fenomena tersebut terlihat pada PT Primac Perkasa Indonesia, di mana beberapa indikator lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung kenyamanan kerja, serta tingkat motivasi karyawan masih belum optimal, terutama terkait pemenuhan kebutuhan dasar dan penghargaan kerja. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi performa kerja karyawan secara keseluruhan.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh melalui kondisi fisik dan sosial tempat kerja, sedangkan motivasi kerja memengaruhi dorongan internal individu dalam melaksanakan tugas. Kedua faktor tersebut saling berkaitan dan berperan dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan. Kombinasi antara kondisi kerja yang mendukung dan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan performa kerja yang lebih optimal dibandingkan apabila hanya salah satu faktor yang terpenuhi.

Penelitian dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Primac Perkasa Indonesia. Hasil penelitian diharapkan memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kualitas lingkungan kerja dan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan dan pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran variabel secara objektif, pengolahan data dalam bentuk

numerik, serta pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik. Penggunaan pendekatan kuantitatif memungkinkan hubungan antar variabel dianalisis secara terukur sehingga dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Penelitian dilaksanakan pada PT Primac Perkasa Indonesia yang bergerak dalam bidang jasa outsourcing, meliputi jasa pengamanan, kebersihan, dan pemborongan tenaga kerja. Fokus penelitian diarahkan pada karyawan yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional perusahaan karena kinerja mereka menjadi indikator utama kualitas layanan perusahaan.

Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT Primac Perkasa Indonesia yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Penggunaan teknik ini dilakukan karena jumlah populasi relatif terbatas dan memungkinkan pengumpulan data secara menyeluruh dari seluruh karyawan sehingga hasil penelitian mencerminkan kondisi populasi secara langsung.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, dan penilaian responden terhadap variabel penelitian secara sistematis. Penggunaan skala Likert memudahkan proses kuantifikasi data sehingga dapat dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial.

Penelitian menggunakan tiga variabel utama, yaitu lingkungan kerja sebagai variabel independen pertama, motivasi kerja sebagai variabel independen kedua, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi aktivitas kerja karyawan. Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sukanto dan Indryo (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi seluruh kondisi tempat kerja yang dapat memengaruhi efektivitas kerja, termasuk pengaturan fisik, keamanan, dan hubungan kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat individu dalam melaksanakan pekerjaan. Afandi (2018) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri individu yang menggerakkan seseorang untuk melakukan aktivitas secara sungguh-sungguh sehingga menghasilkan kinerja optimal. Motivasi kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan individu. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

Untuk memastikan setiap variabel dapat diukur secara sistematis, dilakukan operasionalisasi variabel berdasarkan konsep teoritis yang relevan. Operasionalisasi variabel bertujuan untuk menjabarkan variabel penelitian menjadi indikator yang dapat diukur melalui instrumen kuesioner. Rincian operasionalisasi variabel disajikan pada tabel berikut.

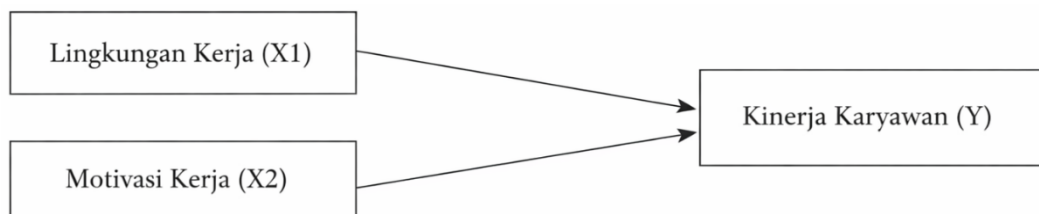
Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator Pengukuran	Dasar Konseptual
Lingkungan kerja	Penerangan, suhu udara, kebisingan, keamanan kerja, hubungan kerja	Sedarmayanti (2017); Sukanto & Indryo (2018)
Motivasi kerja	Kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri	Mangkunegara (2017)
Kinerja karyawan	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, kerja sama	Mangkunegara (2017)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian diukur melalui indikator yang dikembangkan berdasarkan konsep teoritis yang relevan. Indikator tersebut digunakan sebagai dasar

penyusunan item pernyataan dalam kuesioner sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi variabel penelitian secara terukur.

Hubungan antar variabel penelitian digambarkan melalui model penelitian yang menunjukkan arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkungan kerja dan motivasi kerja diposisikan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Model konseptual tersebut menjadi dasar dalam pengujian hipotesis penelitian.



Gambar 1. Model Penelitian

Model penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hubungan tersebut selanjutnya diuji secara empiris melalui analisis statistik.

Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial. Analisis dilakukan secara bertahap untuk memastikan kualitas data serta ketepatan model analisis. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian secara tepat. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian.

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi linier. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan.

Melalui rangkaian prosedur analisis tersebut, hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dapat dijelaskan secara objektif, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data dilakukan terhadap hasil pengisian kuesioner oleh seluruh responden penelitian yang merupakan karyawan PT Primac Perkasa Indonesia. Proses analisis dilakukan secara bertahap untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Tahapan analisis meliputi deskripsi karakteristik responden, pengujian kualitas instrumen penelitian, pengujian asumsi model regresi, analisis hubungan antar variabel, serta pengujian hipotesis penelitian. Seluruh hasil pengolahan data disajikan secara sistematis dan diinterpretasikan berdasarkan pendekatan statistik inferensial.

3.1 Gambaran Umum Responden

Karakteristik responden dianalisis untuk menggambarkan profil tenaga kerja yang menjadi objek penelitian. Informasi mengenai jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja memberikan konteks mengenai kondisi sumber daya manusia yang berkontribusi dalam kegiatan operasional perusahaan. Karena seluruh populasi dijadikan responden, data karakteristik mencerminkan kondisi nyata karyawan PT Primac Perkasa Indonesia.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	45	64%
	Perempuan	25	36%
Usia	< 25 tahun	18	26%
	25–35 tahun	32	46%
	> 35 tahun	20	28%
Pendidikan	SMA/SMK	38	54%
	Diploma	14	20%
	Sarjana	18	26%
Lama bekerja	< 3 tahun	22	31%
	3–5 tahun	27	39%
	> 5 tahun	21	30%

Distribusi responden menunjukkan dominasi tenaga kerja usia produktif dengan pengalaman kerja yang relatif beragam. Mayoritas responden berpendidikan menengah dan telah memiliki masa kerja lebih dari tiga tahun. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memberikan penilaian terhadap lingkungan kerja, motivasi, serta kinerja secara objektif.

3.2 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen pengukuran harus memenuhi kriteria akurasi dan konsistensi sebelum digunakan dalam analisis statistik lanjutan. Pengujian kualitas instrumen dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua pengujian tersebut memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu merepresentasikan variabel penelitian secara tepat dan memberikan hasil pengukuran yang stabil.

3.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk memastikan kemampuan item pernyataan dalam mengukur konstruk yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi setiap item terhadap skor total variabel dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi yang ditetapkan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Status
Lingkungan kerja	10	Valid
Motivasi kerja	10	Valid
Kinerja karyawan	10	Valid

Seluruh item pernyataan menunjukkan nilai korelasi yang melebihi batas minimal yang dipersyaratkan. Kondisi tersebut menandakan bahwa setiap indikator mampu menggambarkan variabel yang diukur secara representatif. Instrumen pengukuran dinyatakan layak digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

3.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkaitan dengan tingkat konsistensi hasil pengukuran. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan nilai yang relatif stabil ketika digunakan pada kondisi yang sama.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja	> 0,60	Reliabel
Motivasi kerja	> 0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	> 0,60	Reliabel

Nilai Cronbach Alpha seluruh variabel berada di atas batas minimum yang dipersyaratkan. Tingkat konsistensi internal instrumen tergolong baik sehingga data yang dihasilkan dapat dipercaya untuk analisis statistik lanjutan.

3.3 Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier mensyaratkan terpenuhinya asumsi statistik tertentu agar estimasi parameter tidak bias dan dapat diinterpretasikan secara tepat. Pengujian dilakukan terhadap normalitas distribusi residual, hubungan antar variabel independen, serta kesamaan varians residual.

3.3.1 Uji Normalitas

Distribusi residual diuji untuk memastikan kesesuaian dengan distribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan pola penyebaran residual mengikuti garis diagonal pada grafik normal probability plot. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa distribusi residual memenuhi asumsi normalitas sehingga model regresi layak digunakan.

3.3.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menggambarkan adanya korelasi tinggi antar variabel independen yang dapat menyebabkan ketidakstabilan estimasi koefisien regresi. Hasil pengujian menunjukkan nilai tolerance berada di atas batas minimal dan nilai Variance Inflation Factor berada di bawah batas maksimum. Kondisi tersebut menunjukkan tidak terdapat hubungan linear berlebihan antar variabel independen.

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Kesamaan varians residual diuji untuk memastikan bahwa penyebaran kesalahan prediksi bersifat konstan. Pola penyebaran residual yang acak dan tidak membentuk pola tertentu menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas sehingga estimasi parameter dapat dianggap efisien.

3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Estimasi koefisien regresi menggambarkan arah dan besarnya perubahan variabel dependen akibat perubahan variabel independen.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien
Konstanta	12,423
Lingkungan kerja	0,457
Motivasi kerja	0,218

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 12,423 + 0,457X_1 + 0,218X_2$$

Koefisien positif pada kedua variabel independen menunjukkan hubungan searah dengan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas lingkungan kerja maupun motivasi kerja diikuti peningkatan kinerja.

3.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Variabel	Kontribusi
Lingkungan kerja	53,3%
Motivasi kerja	41,3%
Simultan	55,9%

Kontribusi simultan sebesar 55,9% menunjukkan bahwa lebih dari separuh variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel independen. Sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

3.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memastikan signifikansi statistik hubungan antar variabel. Evaluasi dilakukan secara parsial dan simultan menggunakan uji t dan uji F.

3.6.1 Uji t

Pengujian parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan secara individual. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi yang ditetapkan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 8,809 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,668. Nilai signifikansi berada di bawah 0,05 sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja akan diikuti peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja juga menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,914 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,668. Nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dinyatakan diterima.

3.6.2 Uji F

Pengujian simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel pada tingkat signifikansi yang ditetapkan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 42,476 lebih besar dibandingkan nilai F tabel sebesar 3,130. Nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara statistik.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan dalam model penelitian. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

3.7 Pembahasan

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa kondisi kerja yang lebih baik akan diikuti oleh peningkatan kualitas performa tenaga kerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa faktor eksternal yang berkaitan dengan kondisi fisik dan sosial tempat kerja memiliki peranan penting dalam menentukan efektivitas kerja individu.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup keseluruhan kondisi fisik dan nonfisik yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, keamanan, serta hubungan kerja memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi kerja. Ketika lingkungan kerja mendukung aktivitas kerja secara optimal, tingkat kelelahan menurun dan produktivitas meningkat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan ketidaknyamanan yang berdampak pada penurunan performa kerja.

Besarnya kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa faktor situasional memiliki peranan dominan dalam menentukan efektivitas kerja. Lingkungan kerja tidak hanya memengaruhi kondisi fisik tenaga kerja, tetapi juga kondisi psikologis, termasuk rasa aman dan kenyamanan. Stabilitas kondisi kerja menciptakan situasi yang memungkinkan karyawan bekerja secara fokus dan efisien.

Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dorongan internal individu merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat produktivitas kerja. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen, tanggung jawab, dan semangat kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah.

Temuan tersebut mendukung pandangan Afandi (2018) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan internal yang menimbulkan semangat kerja dan kesediaan individu untuk berupaya mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja berfungsi sebagai energi psikologis yang mengarahkan perilaku individu dalam melaksanakan tugas. Ketika kebutuhan individu terpenuhi, muncul dorongan untuk bekerja secara maksimal.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja juga dapat dijelaskan melalui konsep hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017), yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut mendorong individu untuk meningkatkan kualitas kerja sebagai bentuk respons terhadap kepuasan kebutuhan personal.

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan simultan tersebut menunjukkan bahwa performa kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor eksternal dan internal. Lingkungan kerja menyediakan kondisi yang memungkinkan aktivitas kerja berlangsung secara optimal, sedangkan motivasi kerja memberikan dorongan psikologis untuk memanfaatkan kondisi tersebut secara produktif.

Interaksi antara faktor situasional dan faktor psikologis menghasilkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan apabila hanya salah satu faktor yang diperbaiki. Lingkungan kerja yang baik tanpa motivasi kerja yang tinggi tidak akan menghasilkan performa maksimal. Sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi tanpa dukungan lingkungan kerja yang memadai dapat menghambat efektivitas kerja.

Besarnya nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa lebih dari setengah variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja. Kondisi tersebut menegaskan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penguatan motivasi karyawan merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Temuan empiris tersebut memperlihatkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif memerlukan pendekatan terpadu yang mencakup pengaturan kondisi kerja dan pengembangan aspek psikologis individu. Perusahaan outsourcing yang bergantung pada kualitas layanan tenaga kerja perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara simultan untuk menjaga stabilitas performa operasional.

4. KESIMPULAN

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Primac Perkasa Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan motivasi kerja, yang menunjukkan bahwa kondisi fisik dan sosial tempat kerja memiliki peranan dominan dalam mendukung efektivitas kerja tenaga kerja. Peningkatan kualitas lingkungan kerja, seperti kenyamanan ruang kerja, keamanan, dan hubungan kerja yang harmonis, berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas dan performa karyawan.

Motivasi kerja juga terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dorongan internal yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, penghargaan, dan aktualisasi diri berperan dalam meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, serta komitmen terhadap tugas. Tingkat motivasi yang lebih tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan konsisten dalam mencapai target pekerjaan.

Pengaruh simultan kedua variabel menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor situasional, tetapi juga oleh faktor psikologis individu. Kombinasi antara lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi menghasilkan kondisi yang mendukung peningkatan performa secara berkelanjutan. Variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut mencapai lebih dari separuh keseluruhan variasi, yang menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan kerja dan motivasi merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Temuan empiris tersebut memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa outsourcing. Upaya peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan melalui perbaikan kondisi kerja secara fisik dan sosial, disertai dengan penguatan sistem motivasi yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan secara komprehensif. Pengelolaan kedua aspek tersebut secara terpadu berpotensi meningkatkan kualitas layanan, stabilitas operasional, dan daya saing perusahaan.

Keterbatasan penelitian berkaitan dengan ruang lingkup objek penelitian yang terbatas pada satu perusahaan serta jumlah variabel yang dianalisis. Faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem kompensasi, belum dianalisis dalam model penelitian.

Pengembangan penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan memperluas objek penelitian pada sektor industri yang berbeda serta menambahkan variabel lain yang relevan dengan kinerja karyawan. Pendekatan metodologis yang lebih beragam, seperti analisis longitudinal atau model struktural yang lebih kompleks, juga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kerja.

REFERENCES

- Afandi. (2018). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta: Nusamedia.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto, R., & Indryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit terkait.