

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Sudirman

Oleh :

Kifri Maisah Rasidin¹

Ade Tiara Yulinda²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Patria Sudirman, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Patria Sudirman yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,637 dan signifikansi 0,012. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,506 dan signifikansi 0,016. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 50,703 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,707 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 70,7% variasi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance PT Patria Sudirman

By :

Kifri Maisah Rasidin¹

Ade Tiara Yulinda²

This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance at PT Patria Sudirman, both partially and simultaneously. This research used a quantitative method with a causal associative approach. The population consisted of all 45 employees of PT Patria Sudirman. The sampling technique used was saturated sampling, in which the entire population was used as the research sample. Data were analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination with the assistance of IBM SPSS Statistics version 26.

The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.637 and a significance value of 0.012. The work environment also had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.506 and a significance value of 0.016. Simultaneously, work motivation and work environment had a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 50.703 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.707 indicates that work motivation and work environment explain 70.7% of the variation in employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Era zaman globalisasi yang semakin berkembang, pasar tenaga kerja mengalami perubahan yang signifikan dan berdampak luas terhadap dunia usaha. Perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan persaingan yang semakin ketat, sehingga keberadaan karyawan menjadi elemen yang sangat penting dalam menjalankan seluruh aktivitas bisnis. Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menjaga daya saing dan keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu dikelola secara efektif agar mampu mendorong karyawan mencapai tujuan organisasi secara optimal (Krisnawati & Bagia, 2021).

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil kerja individu, tetapi juga menggambarkan tingkat pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi (Rani & Mayasari, 2015). Kinerja karyawan tidak terjadi secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja, pengalaman, dan disiplin kerja (Yunus, 2023). Di antara faktor

tersebut, motivasi kerja dan lingkungan kerja menjadi aspek yang sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu dengan tingkat intensitas, arah, dan ketekunan tertentu Robbins & Judge, (2017). Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan Rahmawani & Syahril, (2021). Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih mampu memaksimalkan potensi yang dimilikinya sehingga menghasilkan kinerja yang optimal Josephine et al.,(2017). Selain itu, motivasi juga memberikan dorongan intrinsik yang kuat untuk bekerja lebih efektif dan efisien (Yunus & Rocardaningrum, 2023).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya, baik secara fisik maupun nonfisik Sedarmayanti, (2018). Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan konsentrasi serta semangat kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan stres dan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan Victoria & Edalmen, (2024). Selain itu, hubungan kerja yang harmonis juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung Prabowo et al., (2023).

Dalam konteks perusahaan otomotif, PT Patria Sudirman memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap kinerja karyawan untuk mencapai target penjualan dan memberikan layanan optimal kepada konsumen. Namun demikian, dalam implementasinya masih dijumpai permasalahan kinerja yang tercermin dari belum tercapainya target penjualan perusahaan pada periode tertentu. Selain itu, terdapat pula keterlambatan dalam penyelesaian tugas yang berpotensi mengganggu efektivitas operasional perusahaan. Kondisi ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai tingkat yang optimal. Permasalahan ini diduga dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja, keterlambatan kehadiran, kurangnya disiplin kerja, serta sistem kompensasi yang dianggap belum sebanding dengan beban dan hasil kerja yang diberikan. Berdasarkan hal tersebut, diperlukan upaya peningkatan kinerja karyawan secara sistematis guna memastikan tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Penelitian yang dilakukan pada PT Astral International Tbk Isuzu Pekanbaru menunjukkan bahwa masih diperlukan peningkatan motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk mendukung optimalisasi kinerja karyawan. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian Andriani dan Maharani (2025) terhadap karyawan PT Astral Otopart (Motoqulick), yang mengungkapkan bahwa tingkat kebutuhan karyawan masih belum terpenuhi secara memadai. Ketidaksesuaian antara harapan dan realita di tempat kerja ini berdampak langsung terhadap semangat kerja individu, sehingga tujuan perusahaan, khususnya di bidang operasional, akan sulit dicapai.

Selanjutnya, Purnami dan Dewanti (2025) menemukan kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai di Bagian Sales Dealer Honda Patria Sudirman. Tata letak ruangan yang terbatas menyebabkan ketidaknyamanan fisik, peningkatan kebisingan, dan gangguan dalam komunikasi antar karyawan. Situasi ini semakin diperparah dengan adanya keluhan mengenai fasilitas kerja yang sudah tidak layak pakai, seperti perangkat komputer dan peralatan mekanik yang semakin menurun performanya. Sebagai akibatnya, karyawan mengalami stres kerja, kelelahan fisik, serta kendala dalam berkoordinasi, yang berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja karyawan secara signifikan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Patria Sudirman. Motivasi kerja merupakan faktor esensial yang berpotensi mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian sasaran perusahaan. Di lain sisi, lingkungan kerja yang memadai, aman, dan kondusif juga memiliki peranan dalam mendukung efektivitas serta produktivitas kerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, melainkan juga memberi dampak pada peningkatan produktivitas, kualitas layanan, dan daya saing perusahaan di tengah kompetisi bisnis yang semakin ketat. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi dasar bagi manajemen PT Patria Sudirman dalam menyusun kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tidak

hanya menitikberatkan pada pencapaian target perusahaan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan dan kenyamanan karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat dioptimalkan secara berkelanjutan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Beberapa karyawan menunjukkan sedikit antusiasme dalam melaksanakan tugas mereka, sehingga hasil kerja belum mencapai tingkat optimal.
2. Masih ada karyawan yang sering terlambat atau memiliki tingkat kehadiran rendah, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas secara keseluruhan.
3. Sistem penghargaan atau insentif belum sepenuhnya efektif dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja kerja mereka.
4. Peralatan dan kenyamanan ruang kerja belum sepenuhnya memadai untuk mendukung proses kerja harian karyawan.
5. Komunikasi antara atasan dan bawahan, serta antar kolega, terkadang tidak lancar, yang menghambat kerja tim.
6. Beban kerja yang tinggi sering kali tidak sebanding dengan dukungan yang tersedia, yang menimbulkan tekanan pada karyawan.
7. Pencapaian tujuan perusahaan oleh karyawan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, perlu ditingkatkan lebih lanjut.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Patria Sudirman?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Patria Sudirman?
4. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Patria Sudirman?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Patria Sudirman.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Patria Sudirman.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan di PT Patria Sudirman.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Perusahaan PT Patria Sudirman, Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik agar kinerja karyawan semakin optimal.
- b. Bagi karyawan Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang pentingnya motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan hasil kerja.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya: Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau bahan perbandingan untuk penelitian berikutnya yang berkaitan dengan topik serupa.

