

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konveksi Dan Sablon Glory Screen Printing Di Purwodadi

Rebing Pusadan¹, Arini Novandalina², St Sunarto³
^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang
Jalan Menoreh Utara Raya No. 11 Semarang
e-mail: 1rebingpusadan@gmail.com, 2arini.novandalina@gmail.com,
3stephanus.sunarto01@gmail.com

Abstrak

Setiap organisasi harus memperhatikan kinerja karyawan agar setiap pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan sesuai target yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Konveksi dan Sablon Glory Screen Printing Purwodadi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 responden, jumlah tersebut diambil dari jumlah populasi karyawan karyawan pada perusahaan Konveksi dan Sablon Glory Screen Printing Purwodadi sebanyak 44 orang. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu dua variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi) dan satu variabel dependen (kinerja karyawan). Sedangkan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis dengan bantuan software IBM SPSS 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,007 < \text{probabilitas } 0,05$, sedangkan nilai t hitung sebesar 2,847 t tabel telah diketahui 2,019, maka $2,847 > 2,019$, sehingga H1 diterima. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel motivasi mempunyai nilai signifikansi (sig.) $0,021 < \text{probabilitas } 0,05$, sedangkan nilai t hitung sebesar 2,407 dan t tabel telah diketahui 2,019, maka $2,407 > 2,019$ sehingga H2 diterima. Saran dari penelitian ini menjaga lingkungan kerja yang kondusif, memberikan perlengkapan yang memadai dan mampu memotivasi karyawannya agar mampu bekerja secara optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan*

Abstract

Every organization must pay attention to employee performance so that every job carried out can be completed according to the targets that have been set. The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and motivation on employee performance at the Purwodadi Glory Screen Printing Convection and Screen Printing company. This type of research is quantitative research. The sample in this study amounted to 44 respondents, this number was taken from the total population of employees at the Purwodadi Glory Screen Printing Convection and Screen Printing Company of 44 people. The variables in this research consist of three variables, namely two independent variables (work environment and motivation) and one dependent variable (employee performance). Meanwhile, the data analysis methods used in this research are data instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing with the help of IBM SPSS 24 software. The results of this research show that the work environment variable has a significance value (sig.) of $0.007 < \text{probability } 0.05$, while the calculated t value is $2.847 > 2.019$ so H1 is accepted. This means that the work environment variable has a significant effect on employee performance. The motivation variable has a significance value (sig.) of $0.021 < \text{probability } 0.05$, while the calculated t value is $2.407 > 2.019$ so H2 is accepted. Suggestions from this research are to maintain a conducive work environment, provide adequate facilities and be able to motivate employees so that they can work optimally so that they can increase their performance.

table has been found to be 2.019, then $2.847 > 2.019$, so H_1 is accepted. This means that work environment variables have a significant effect on employee performance variables. The motivation variable has a significance value (sig.) of $0.021 < \text{probability } 0.05$, while the calculated t value is 2.407 and the t table is known to be 2.019, so $2.407 > 2.019$ so that H_2 is accepted. The suggestions from this research are maintaining a conducive work environment, providing adequate equipment and being able to motivate employees to be able to work optimally so that they can improve their performance.

Keywords: *Work Environment, Motivation and Employee Performance*

1. PENDAHULUAN(12 point)

Usaha percetakan adalah sektor usaha industri kreatif yang cukup banyak jenisnya seperti, sablon manual/digital, graphic design, digital printing, media cetak, dan advertising. Bisnis percetakan semakin dipermudah eksistensinya, baik itu dari segi teknologi cetak, operasionalisasi, dan tenaga pendesain. Tidak hanya sekedar jasa mencetak saja, percetakan juga memperhatikan desain dari setiap produk yang dihasilkan.

Peluang bisnis percetakan di Kota Purwodadi menjanjikan, banyak kalangan usaha yang beralih ke dunia bisnis ini. Hal ini tentunya menimbulkan persaingan bisnis yang semakin ketat. Persaingan yang semakin ketat mendorong produsen untuk menawarkan kelebihan yang tidak dimiliki oleh produsen lain. Termasuk dengan menawarkan desain yang menarik, kreatif, dan inovatif. Percetakan Glory Screen Printing Purwodadi merupakan salah satu UKM yang berlokasi di Kota Purwodadi, Kabupaten Grobogan yang telah berkembang sejak tahun 2003, percetakan Glory Screen Printing Purwodadi memproduksi sablon baju. Sejak mengawali bisnisnya Percetakan Glory Screen Printing Purwodadi senantiasa dihadapkan dengan berbagai macam rintangan dan hambatan, banyaknya perusahaan sejenis yang muncul membuat Percetakan Glory Screen Printing Purwodadi sulit untuk mempertahankan posisi produknya karena persaingan industri yang semakin ketat. Kondisi persaingan yang ketat merupakan masalah yang dihadapi

Setiap perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik. Hal ini juga berlaku bagi perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan. Tidak dapat di pungkiri bahwa karyawan yang menjadi andalan untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan itu sendiri. Maka perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja para karyawannya. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan haruslah di manfaatkan sebaik baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan di petik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bagi perusahaan keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito: 2018). Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, dan lain sebagainya. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat dalam bekerja yang memungkinkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuraldy (2020), Chanderson dan Suprastha (2020) serta Akbar, dkk (2022) dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Namun tidak sejalan

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, dkk (2022) dimana lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Salah satu usaha meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan motivasi karyawannya itu sendiri. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai asset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama mencapai visi dan misi perusahaan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang penting, sebab dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat ditunjang oleh adanya peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu motivasi kerja sangatlah diperlukan terhadap peningkatan kerja pegawai.

Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja para pegawai, karena dengan adanya motivasi akan menimbulkan keinginan para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuraldy (2020), Arista (2020), Ningsih, dkk (2022), dimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chanderson dan Suprastha (2020) dimana motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2. METODE (12 point)

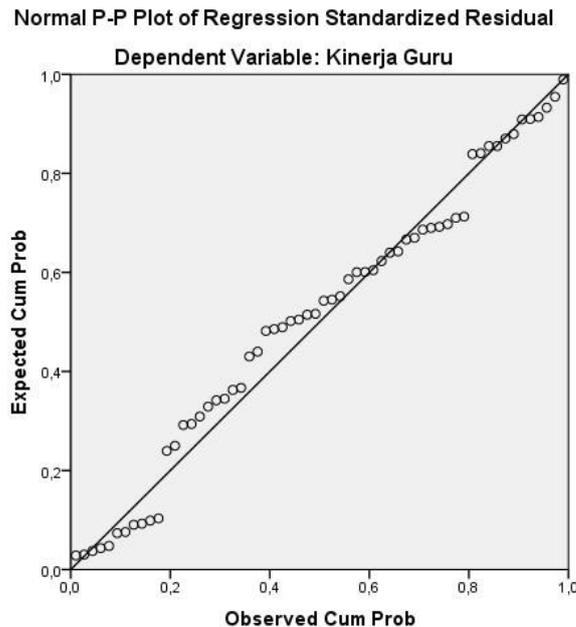
Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan konveksi dan sablon Glory Screen Printing di Purwodadi berjumlah 44 orang. Sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh karena jumlah sampel sama dengan populasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik, Regresi linier berganda dan Uji Hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a Uji Normalitas

Berikut ini adalah tabel hasil uji Probability-Plot menggunakan SPSS :

Gambar 1: Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 1 hasil uji normalitas menggunakan SPSS menunjukkan bahwa nilai penyebaran titik-titik data mengikuti garis diagonalnya maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

b Uji Multikolienearitas

Penelitian yang baik apabila tidak terjadi gejala multikolineritas. Hasil uji multikolineritas dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1: Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collonearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,157	6,358
Motivasi	0,157	6,358

Dependen Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 2 terlihat bahwa hasil uji multikolineritas menunjukkan bahwanilai Tolerance semua variabel bebas (lingkungan kerja sebesar 0,157, motivasi sebesar 0,157) lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) semua variabel bebas (lingkungan kerja sebesar 6,358, motivasi sebesar 6,358) dalam penelitian ini lebih kecil dari 10,0 yang berarti untuk ketiga variabel bebas tidak terjadi gejala multikolineritas.

c Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini, jika nilai signifikansi Variabel independen > 0,05 yang dihasilkan dari output program SPSS versi 24.

Tabel 2: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a	
Model	Sig.
1 (Constant)	0,000
Lingkungan Kerja	0,430
Motivasi	0,102

a. Dependent Variable: RES2

Tabel 2 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel independen (lingkungan kerja 0,430 > 0,05, motivasi 0,102 > 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

d Uji Regresi Linier Berganda

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, berikut hasilnya:

Tabel 3: Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3,772	1,476		2,555	0,014
<i>b</i>					
Lingkungan Kerja	0,378	0,205	0,379	2,847	0,007
Motivasi	0,489	0,203	0,493	2,407	0,021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = 3,772 + 0,378 X_1 + 0,489 X_3$$

Persamaan diatas dapat dianalisis sebagai berikut:

- 1) Koefisien b_1 = lingkungan kerja sebesar 0,378 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,378 atau 37,8 % dengan catatan variabel lain dianggap nol.
- 2) Koefisien b_2 = motivasi sebesar 0,489 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, jika variabel motivasi ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,489 atau 48,9 % dengan catatan variabel lain dianggap nol.

- 3) Dari persamaan Regresi linier berganda diatas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstanta sebesar 3,772 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja dan motivasi nilainya 0 maka nilai kinerja karyawan sebesar 3,772 koefisien atau 377,2 %.

e Uji F

Hasil pengujian uji F penelitian dapat dijelaskan dari hasil analisis regresi di bawah ini: $dfN2=n-k-1=44-2-1=41$, $dfN1=k-1=3-1=2$ yaitu 3,23.

Tabel 4: Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	566,786	2	283,393	55,225	0,000 ^b
Residual	210,396	41	5,132		
Total	777,182	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan pada tabel 4 Analysis of variance (ANOVA) menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $55,225 > 3,23$, dan nilai sig. adalah $0,000 < 0,05$ atau artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Konveksi dan Sablon Glory Screen Printing Purwodadi.

Sehingga pernyataan hipotesis 3 yang berbunyi “Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Konveksi dan Sablon Glory Screen Printing Purwodadi”, diterima

f Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan hipotesis 2. Pengujian melalui uji t dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , taraf signifikan 0.05. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikannya $< 5\%$ (0.05). Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan signifikansi 0.05 ($\alpha/2$; $n-k-1 = 0,05/2$; $44-2-1 = 0,025$; 41), dari t_{tabel} diperoleh 2,019.

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji setiap hipotesis yang ada dengan menggunakan uji statistik yang tepat. Hasil Uji t sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada tabel *coefficients* menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,847 > 2,019$, dan nilai sig. variabel lingkungan kerja adalah $0,007 < 0,05$ atau artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Konveksi dan Sablon Glory Screen Printing Purwodadi. Sehingga Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Konveksi dan Sablon Glory Screen Printing Purwodadi” diterima

2. Berdasarkan pada tabel *coefficients* menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,407 > 2,019$, dan nilai *sig.* variabel motivasi adalah $0,021 < 0,05$ atau artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Konveksi dan Sablon Glory Screen Printing Purwodadi. Sehingga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Konveksi dan Sablon Glory Screen Printing Purwodadi diterima

g Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa % dari variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Perusahaan Konveksi dan Sablon Glory Screen Printing Purwodadi (Y) dapat diterangkan oleh variasi dari variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1), motivasi (X2). Koefisien determinasi dari hasil

Tabel 5: Koefisien Determinasi

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,854 ^a	0,729	0,716

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja

Berdasarkan pada tabel 5 di atas menjelaskan bahwa variasi kinerja karyawan pada Perusahaan Konveksi dan Sablon Glory Screen Printing Purwodadi (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) adalah sebesar 0,716 atau 71,6 % sehingga ada variabel lain di luar model, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Konveksi dan Sablon Glory Screen Printing Purwodadi (Y) adalah sebesar 0,284 atau 28,4% misal gaji, insentif dan lain-lain.

4. KESIMPULANDAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah diteliti maka kesimpulannya adalah lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan konveksi dan sblon glory screen printing di Purwodadi

b. Saran

Saran yang diberikan adalah perusahaan harus menjaga lingkungan kerja yang kondusif yang memadai kepada karyawannya agar mampu bekerja secara optimal, bisa meningkatkan motivasi dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA(12 point)

- Akbar, Heri Irawan , Ansar, dan Siti Sumayah Dahlan. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kota Makassar. Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam Volume 4, No. 1, 2022 ISSN (print) : 2656-6117 ISSN (online) : 2715-0356.
- Daimah, dkk. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Karangploso.

- Dyah Retna Puspita, 2018. “Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana”. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Volume 11, Nomor 1, Januari: 86 – 96.
- Hafis Laksmana Nuraldy. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Jaya Persada Di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Volume 15 Nomor 2 Juli – Desember.
- Lewis Chanderson dan Nyoman Suprastha. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SUNRISE POLYBAG. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume II No. 1. Hal: 122-130.
- Lili Andriati, 2017. “Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Kota Padang”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 13 No. 1 Agustus.
- Nur Dwi Pujiyanto, Dyah Retna Puspita, Bambang Tri Harsanto, 2017. “Pengaruh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan persepsi gaya kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana”. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik* Vol. 30, No. 3, hal. 278-289.
- Nurmin Arianto, Hadi Kurniawan, 2020. “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *JENIUS*. Vol. 3, No. 3, Mei.
- Okni Livia Ningsih, Hammam Zaki, dan Wan Laura HardilawatI. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, Vol. 2 No. 1, Hlm. 52-63, Januari.