PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NOVIO BERKAH BERSAUDARA

Febri Saputra[1], Djoko Pitoyo[2]

[1,2]Fakultas Teknik, Universitas Sangga Buana YPKP, Bandung
E-mail : febrisaputra9987@gmail.com[1], djoko.pitoyo@usbypkp.ac.id[2]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Novio Berkah Bersaudara, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pasokan pangan dan industri pertanian. Studi ini menggunakan strategi kuantitatif deskriptif-verifikatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh untuk mengumpulkan data dari 34 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda. Instrumen penelitian telah divalidasi dan terbukti reliabel berdasarkan uji validitas dan reliabilitas. Selain itu, uji asumsi klasik mengonfirmasi bahwa data berdistribusi normal, linear, bebas multikolinearitas, dan bebas heteroskedastisitas. Dengan nilai β = 0,256, t = 3,309, dan p = 0,002, hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja menunjukkan dampak positif dan signifikan, dengan nilai β = 0,474, t = 5,734, dan p = 0,000. Terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja maupun motivasi kerja (F = 25,142, p = 0,000). Nilai R^2 sebesar 61,9% menunjukkan kedua variabel tersebut menjelaskan 61,9% varians dalam kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 38,1% dijelaskan oleh variabel lain. Terkait faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, motivasi intrinsik menempati posisi yang sangat dominan. Hasil penelitian ini memperkuat gagasan bahwa, dari sudut pandang teknik industri dan ergonomi, sistem kerja yang aman, nyaman, efisien, dan produktif tidak dapat dicapai tanpa memadukan lingkungan kerja yang ergonomis dengan motivasi kerja. Implikasi penelitian meliputi perbaikan fasilitas, pencahayaan, ventilasi, tata ruang, komunikasi, penghargaan, kompensasi, serta pengembangan karier karyawan.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Ergonomi*

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of factors such as the work environment and motivation on employee performance at PT. Novio Berkah Bersaudara, a company engaged in the food supply and agricultural industries. This study employs a descriptive-verificative quantitative approach using a saturation sampling technique to collect data from 34 respondents. Data were collected via a questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The research instruments were validated and found to be reliable based on validity and reliability tests. In addition, classical assumption tests confirmed that the data were normally distributed, linear, free of multicollinearity, and free of heteroscedasticity. With a β value of 0.256, t = 3.309, and p = 0.002, the results indicate that the work environment has a positive and significant impact on employee performance. Work motivation also showed a positive and significant impact, with β = 0.474, t = 5.734, and p = 0.000. There is a significant relationship between employee performance and both the work environment and work motivation (F = 25.142, p = 0.000). The R^2 value of 61.9% indicates that these two variables explain 61.9% of the variance in employee performance, while the remaining 38.1% is explained by other variables. Regarding the factors that influence work productivity, intrinsic motivation plays a dominant role. The results of this study reinforce the idea that, from the perspective of industrial engineering and ergonomics, a safe, comfortable, efficient, and productive work system cannot be achieved without combining an ergonomic work environment with work motivation. The implications of this study include improvements in facilities, lighting, ventilation, spatial layout, communication, rewards, compensation, and employee career development.

Keywords : *Work Environment, Employee Performance, Ergonomics*

PENDAHULUAN

SDM merupakan faktor utama dalam keberhasilan organisasi. Meskipun perusahaan memiliki modal, teknologi, dan sistem kerja yang baik, tujuan organisasi sulit tercapai tanpa SDM yang berkualitas. "Oleh karena itu, pengelolaan SDM penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja sesuai tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan kinerja rendah dapat menghambat pencapaian target perusahaan. Menurut Indripriarko dan Aima, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawan melaksanakan tugas secara profesional. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus penting dalam pengelolaan SDM". [1]

Tabel 1. Data Pencapaian Kinerja Produksi PT. Novio Berkah Bersaudara Periode Tahun 2021 – 2025

Tahun	Target Produksi (Pcs)	Realisasi (Pcs)	Pencapaian Kinerja (%)
2021	80.000	78.000	97,5%
2022	80.000	76.000	95%
2023	80.000	74.000	92,5%
2024	80.000	73.000	91,25%
2025	80.000	71.000	88,75%

Berdasarkan Tabel 1, "kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian target. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai bagian dari pengelolaan SDM."

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja. Berdasarkan observasi di PT. Novio Berkah Bersaudara, masih terdapat keterbatasan ruang kerja, penataan fasilitas yang belum optimal, kebisingan pada jam tertentu, serta komunikasi antarbagian yang belum maksimal. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja. Motivasi yang tinggi mendorong semangat, tanggung jawab, disiplin, dan produktivitas, sedangkan motivasi rendah dapat menurunkan antusiasme dan inisiatif kerja. Observasi awal menunjukkan adanya kurangnya inisiatif, semangat mencapai target, serta partisipasi sebagian karyawan dalam kegiatan perusahaan. Penghargaan atas hasil kerja juga dinilai masih perlu ditingkatkan. Penelitian Wahyudi, Rony, dan Ali menunjukkan "bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan". [2] Penelitian di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 yang dilakukan Wahyuni, Gani, dan Syahnur juga "menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan". [3]

Penelitian Faiqurrutab, Soeprapto, dan Suratna menunjukkan bahwa "lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan" [4]. Namun, Habeahan menemukan "bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja" [5]. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut pada perusahaan di bidang pertanian dan pemasok bahan makanan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, hubungan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja telah banyak dikaji, tetapi masih terdapat ruang penelitian pada industri pertanian dan pemasok bahan makanan seperti PT. Novio Berkah Bersaudara. Perbedaan karakteristik pekerjaan dan kondisi organisasi dapat memengaruhi hubungan antarvariabel tersebut.

Dari perspektif Ilmu Teknik Industri dan Ergonomi, penelitian terdahulu umumnya membahas lingkungan kerja dan motivasi secara terpisah, sehingga diperlukan kajian yang mengintegrasikan keduanya. Lingkungan kerja yang ergonomis perlu didukung motivasi agar tercipta sistem kerja yang aman, efisien, dan produktif. Pada PT. Novio Berkah Bersaudara, tuntutan kebersihan, kesegaran produk, suhu penyimpanan, dan aktivitas fisik menjadikan kondisi lingkungan serta motivasi kerja penting untuk diperhatikan.

Selain itu, belum terdapat penelitian yang secara khusus menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Novio Berkah Bersaudara. Krisinta menekankan pentingnya komunikasi, dukungan pimpinan, dan budaya organisasi yang terbuka, sedangkan Anggraini menekankan sistem penghargaan yang proporsional untuk meningkatkan motivasi kerja [6] [7]. "Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut terhadap output pekerja serta memberikan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam upaya meningkatkan efisiensi dan kepuasan pekerja."

METODE

Penelitian ini menggunakan "pendekatan kuantitatif dengan menerapkan metodologi deskriptif dan verifikatif. Untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja di PT Novio Berkah Bersaudara, data numerik dikumpulkan melalui survei dan dianalisis secara statistik. Status setiap variabel dideskripsikan menggunakan pendekatan deskriptif, sedangkan hipotesis diuji dengan metode verifikatif berdasarkan data penelitian." Sampel ditentukan menggunakan pendekatan sampling jenuh. Indikator untuk setiap variabel menjadi acuan dalam penyusunan instrumen penelitian berupa kuesioner, yang digunakan untuk mengumpulkan data dari para partisipan.

Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis melalui "uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil analisis selanjutnya dibahas dengan mengacu pada teori dan penelitian terdahulu". Tahap akhir adalah menyusun kesimpulan berdasarkan hasil penelitian serta memberikan saran bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.

Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian adalah lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Adapun operasionalisasi variabelnya pada tabel berikut:

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X_1)	"Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja menggambarkan kondisi yang dirasakan karyawan PT Novio Berkah Bersaudara dalam melaksanakan pekerjaannya" Ginting (2024)	1. Pencahayaan 2. Ventilasi 3. Kebersihan 4. Keamanan 5. Fasilitas kerja 6. Tata ruang 7. Hubungan kerja 8. Komunikasi 9. Dukungan pimpinan 10.Budaya organisasi	Skala Likert 1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Netral 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju
Motivasi Kerja (X_2)	"Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri karyawan yang menimbulkan semangat, arah, dan ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, motivasi kerja menunjukkan tingkat dorongan kerja yang dimiliki karyawan PT Novio Berkah Bersaudara" Wedadjati dan Helmi (2022)	1. Prestasi 2. Tanggung jawab 3. Pengembangan diri 4. Kepuasan kerja 5. Gaji 6. Penghargaan 7. Promosi 8. Pengakuan 9. Kondisi kerja	Skala Likert 1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Netral 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju
Kinerja Karyawan (Y)	"Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi". Wahyuni, Gani, dan Syahnur (2023)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kerjasama tim 5. Disiplin kerja	Skala Likert 1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Netral 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif PT. Novio Berkah Bersaudara. Menurut Subehan, Syamsir, dan Rahman (2022), "populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya" [8]. Berdasarkan data perusahaan, jumlah karyawan aktif sebanyak 34 orang yang terdiri dari beberapa bagian, yaitu administrasi, keuangan, pemasaran, gudang, dan operasional. Rincian jumlah populasi karyawan disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Populasi Karyawan PT. Novio Berkah Bersaudara

No.	Divisi / Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Manajer FA & ADMIN	1
2	Staff HRGA	1
3	Staf Inventori & Logistik	2
4	Manajer Produksi	1
5	Staf Marketing & Sales	4
6	Staf QA/QC	3
7	SPV FA & ADMIN	1
8	Staf Account Receiveble	2
9	Staf Customer service	2
10	Staf Account Payable	1
11	SPV Produksi	1
12	Koordinator & Sub Koor	2
13	Staf Packing	6
14	Koordinator Produksi	1
15	Staf Produksi	6
Total Populasi	**Seluruh Divisi**	**34 Orang**

Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh karena seluruh populasi yang berjumlah 34 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Menurut Subehan, Syamsir, dan Rahman (2022) "Sampling jenuh digunakan apabila semua anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil". [8] "artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, atau penelitian sensus dengan demikian responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 responden."

Jumlah sampel penelitian adalah 34 responden yang berasal dari seluruh bagian di PT. Novio Berkah Bersaudara. "Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pendekatan ini dipilih agar penelitian dapat menggambarkan kondisi perusahaan secara menyeluruh serta menganalisis hubungan antara Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y)."

Sumber Data

Informasi mengenai lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan kinerja di PT. Novio Berkah Bersaudara diperoleh dari berbagai sumber yang digunakan dalam penelitian ini. "Baik sumber informasi primer maupun sekunder dimanfaatkan dalam proses tersebut. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner mengenai suasana kerja, motivasi karyawan, dan kinerja, serta melalui observasi terhadap ruang kerja fisik perusahaan. Sementara itu, materi sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang tersedia, seperti profil perusahaan, struktur organisasi, dokumen internal, publikasi, jurnal, dan penelitian terdahulu."

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap variabel penelitian dengan skala Likert 1–5. "Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk

memperoleh data pendukung, seperti jumlah karyawan, struktur organisasi, dan arsip perusahaan lainnya."

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. "Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel penelitian berdasarkan data yang diperoleh dan dikaitkan dengan teori yang relevan. Data kuesioner kemudian diubah menjadi data kuantitatif dengan menggunakan skala Likert 1–5, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5)."

Uji Instrumen

"Uji instrumen dilakukan untuk memastikan kuesioner valid dan reliabel, meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson melalui SPSS. Item dinyatakan valid jika r hitung > r tabel atau nilai signifikansi < 0,05. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60."

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali, "uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis. Pengujian meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas" [9]. Uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk, dengan "data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi > 0,05. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan linear antarvariabel, dengan signifikansi < 0,05 menunjukkan hubungan linear."

"Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,01 yang menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas. Sementara itu, uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan varians residual, dengan nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas."

Analisis Data Penelitian

Dengan menggunakan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, "analisis data dalam penelitian ini menerapkan metode regresi linear berganda untuk mengetahui bagaimana X_1 dan X_2—yaitu lingkungan kerja dan motivasi—memengaruhi Y, yakni kinerja karyawan. Selain itu, uji F digunakan untuk menentukan pengaruh gabungan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap kinerja". Nilai R^2 merupakan ukuran sejauh mana variabel-variabel independen dapat menjelaskan varians dalam kinerja karyawan. Menurut Ghozali, "nilai R^2 yang mendekati 1 mengindikasikan bahwa faktor-faktor independen tersebut memiliki potensi yang lebih kuat dalam menjelaskan variabel dependen" [9].

A. Hasil dan Pembahasan

Tabel 4. Uji Validitas Penelitian

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1	0,824	0,3388	Valid
	2	0,783	0,3388	Valid
	3	0,784	0,3388	Valid
	4	0,844	0,3388	Valid
	5	0,754	0,3388	Valid

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	6	0,704	0,3388	Valid
	7	0,798	0,3388	Valid
	8	0,747	0,3388	Valid
	9	0,767	0,3388	Valid
	10	0,785	0,3388	Valid
	1	0,768	0,3388	Valid
	2	0,843	0,3388	Valid
	3	0,78	0,3388	Valid
	4	0,744	0,3388	Valid
	5	0,746	0,3388	Valid
	6	0,815	0,3388	Valid
	7	0,653	0,3388	Valid
	8	0,732	0,3388	Valid
	9	0,86	0,3388	Valid
	10	0,665	0,3388	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,904	0,3388	Valid
	2	0,819	0,3388	Valid
	3	0,892	0,3388	Valid
	4	0,817	0,3388	Valid
	5	0,760	0,3388	Valid
	6	0,716	0,3388	Valid
	7	0,806	0,3388	Valid
	8	0,832	0,3388	Valid
	9	0,790	0,3388	Valid
	10	0,832	0,3388	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, "seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, karena seluruh nilai r hitung > r tabel (0,3388). Dengan demikian, seluruh 30 item pernyataan layak digunakan dalam penelitian."

Tabel 5. Uji Reliabilitas Penelitian

No	Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0.927	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X_2)	0.919	0,60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0.942	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.7, "nilai Cronbach Alpha variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,927, motivasi kerja (X_2) sebesar 0,919, dan kinerja (Y) sebesar 0,942. Seluruh nilai > 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten."

Tabel 6. Uji Normalitas Shapiro-Wilk

Tests of Normality	
Kolmogorov-Smirnov	Shapiro-Wilk

	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X_1	0,109	34	0,2	0,962	34	**0,272**
X_2	0,12	34	0,2	0,962	34	**0,274**
Y	0,136	34	0,111	0,961	34	**0,254**

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat "bahwa nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha (0,05). Oleh karena itu maka model regresi variabel independen dan variabel dependen memenuhi asumsi normalitas data ini berarti data tersebut normal dan layak diuji. Dengan demikian pengujian statistik dalam penelitian ini untuk memenuhi hipotesis penelitian."

Tabel 7. Uji Linieritas

Variabel		Sig.
Lingkungan Kerja (X1)	Deviation from Linearity	0.834
Motivasi Kerja (X2)		0.570

Berdasarkan hasil uji linearitas, "nilai Deviation from Linearity untuk lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,834 dan motivasi kerja (X_2) sebesar 0,570, keduanya > 0,05. Dengan demikian, hubungan masing-masing variabel bebas dengan kinerja karyawan dinyatakan linear."

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Coefficients			
Model		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja (X1)	0.98	1.021
2	Motivasi Kerja (X2)	0.98	1.021

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, "nilai Tolerance pada lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebesar 0,980 > 0,01, sedangkan nilai VIF sebesar 1,021 < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi."

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients	
Variabel	**Sig.**
Lingkungan Kerja (X1)	0.953
Motivasi Kerja (X2)	0.584

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, "nilai signifikansi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,953 dan motivasi kerja (X_2) sebesar 0,584, keduanya > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi."

Persamaan Regresi:

$$Y = 11{,}400 + 0{,}256X_1 + 0{,}474X_2$$

Diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 11{,}400 + 0{,}256X_1 + 0{,}474X_2$. Nilai konstanta sebesar 11,400 menunjukkan bahwa "apabila lingkungan kerja dan motivasi kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 11,400. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,256 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,256. Sementara itu, koefisien motivasi kerja sebesar 0,474 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,474. Dengan demikian, kedua variabel memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja memiliki koefisien pengaruh yang lebih besar."

Tabel 10. Uji T

Coefficients					
Model	**Unstandardized B**	**Coefficients Std. Error**	**Standardized Coefficients Beta**	**t**	**Sig**
1	(Constant)	11,400	4,067		2,803
	Lingkungan Kerja	0,256	0,077	0,371	3,309
	Motivasi Kerja	0,474	0,083	0,643	5,734

Berdasarkan tabel Coefficients, "lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai t hitung 3,309 dengan koefisien 0,256, sedangkan motivasi kerja (X_2) memiliki t hitung 5,734 dengan koefisien 0,474. Kedua variabel menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan lingkungan kerja."

Tabel 11. Uji F

ANOVA						
Model		**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1	Regression	327,285	2	163,643	25, 142	0.000
	Residual	201,774	31	6,509		
	Total	529,059	33			

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, "diperoleh nilai F hitung sebesar 25,142 > 3,30 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)."

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,787	0,619	0,594	2,551

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, "diperoleh nilai R Square sebesar 0,619. Artinya, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 61,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan 38,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian."

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, "lingkungan kerja memperoleh t hitung 3,309 > t tabel 2,03951 dengan signifikansi 0,002 < 0,05, sehingga H_1 diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Novio Berkah Bersaudara. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung komunikasi yang baik dapat meningkatkan semangat serta kinerja karyawan."

Hasil ini sejalan dengan Kurniawanto, Rahmadi, dan Wahyudi serta penelitian Dewi, Sunarto, dan Atmaja yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Temuan tersebut juga didukung penelitian Tanjung dan Sunarto [10] serta Suryadi dan Yusuf (2022) [11]. Jadi, agar karyawan dapat bekerja dengan baik, perusahaan harus memastikan tersedianya fasilitas yang memadai, kenyamanan yang cukup, hubungan kerja yang baik, serta komunikasi internal yang efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Primadhani dan Pitoyo (2024) yang menemukan bahwa budaya organisasi sebagai bagian dari lingkungan kerja nonfisik mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan

perusahaan, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja[12].

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, "motivasi kerja memperoleh **t hitung 5,734 > t tabel 2,03951** dengan signifikansi **0,000 < 0,05**, sehingga H_2 diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Novio Berkah Bersaudara. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan mencapai target."

Hasil ini sejalan dengan teori Nurodin, Alhidayatullah, dan Sudarma serta penelitian Parashakti dan Wahyuni yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan [13]. "Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan motivasi melalui penghargaan, pengembangan karier, promosi, pengakuan prestasi, dan kompensasi yang adil. Menurut Pitoyo, Nasrudin, dan Nurwathi (2025), pelatihan dan pengembangan merupakan investasi penting bagi organisasi karena mampu meningkatkan kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaannya serta membantu mereka beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis dan teknologi[14].

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F, "diperoleh F hitung 25,142 > F tabel 3,30 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H_3 diterima. Artinya, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Novio Berkah Bersaudara."

Temuan ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang memotivasi dan lingkungan kerja yang suportif saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan temuan Karwati dan Selvi, yang mendapati "bahwa kedua faktor tersebut memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja ketika digabungkan" [15].

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Teknik Industri (Ergonomi)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, "lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Novio Berkah Bersaudara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja karyawan". Temuan tersebut sejalan dengan konsep ergonomi yang menekankan pentingnya kesesuaian lingkungan kerja dengan kebutuhan manusia untuk meningkatkan kenyamanan, keselamatan, kesehatan, dan produktivitas.

Pada aspek pencahayaan, kondisi yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan visual, konsentrasi, dan ketelitian sehingga mendukung performa kerja (McKee dan Hedge, 2022) [16]. Pada aspek ventilasi, sirkulasi udara yang baik dapat meningkatkan kenyamanan termal, mengurangi stres, dan menjaga konsentrasi pekerja (Polite dan Azzahra, 2025) [17].

Aspek kebersihan juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif. Menurut Lestari, Huda, dan Ginting (2023), pendekatan makroergonomi mempertimbangkan keterkaitan manusia, teknologi, dan organisasi dalam menciptakan sistem kerja yang optimal [18]. Sementara itu, keamanan kerja memberikan rasa terlindungi sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus dan produktif (Patel, Chesmore, Legner, dan Pandey, 2022) [19].

Pada aspek fasilitas kerja, ketersediaan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan dapat meningkatkan kenyamanan, mengurangi kelelahan, dan memperlancar pekerjaan (Polite dan Azzahra, 2025) [17]. Tata ruang kerja yang baik juga mendukung kenyamanan, interaksi, kolaborasi, dan efisiensi kerja melalui kesesuaian antara pekerja dan lingkungan kerja (*person-environment fit*) (Haapakangas, Sirola, dan Ruohomäki, 2023) [20].

Selain aspek fisik, ergonomi organisasi seperti hubungan kerja, komunikasi, dukungan pimpinan, dan budaya organisasi turut memengaruhi kenyamanan psikologis dan kinerja karyawan. Boy (2022) menyatakan bahwa interaksi yang baik antara manusia, teknologi, dan organisasi dapat meningkatkan keterlibatan, kepuasan, serta kinerja pekerja [21].

Secara keseluruhan, Untuk memaksimalkan produktivitas, penting untuk menyediakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan fisik maupun non-fisik para pekerja. Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, dan disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, sehat, dan produktif melalui penerapan prinsip-prinsip dasar ergonomi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Teknik Industri

Dari aspek prestasi dan tanggung jawab, *Job Characteristics Model* Hackman dan Oldham (1976) menjelaskan bahwa otonomi dan umpan balik dapat meningkatkan tanggung jawab serta motivasi internal karyawan [22]. Hal ini didukung koefisien motivasi sebesar 0,474, yang menunjukkan bahwa tanggung jawab dan penghargaan atas prestasi dapat mendorong kinerja.

Pada aspek pengembangan diri, kesempatan meningkatkan kemampuan membantu karyawan beradaptasi terhadap metode dan teknologi kerja. Dostert dan Muller (2021) menyatakan bahwa pengembangan kemampuan mendukung adaptasi dan efisiensi kerja [23]. Sementara itu, gaji, penghargaan, dan pengakuan yang sesuai dapat mendorong pencapaian target dan kualitas kerja (Dewi dkk., 2022) [24].

Dengan demikian, motivasi yang didukung pengembangan kompetensi, penghargaan, dan perancangan kerja yang sesuai dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kinerja karyawan.

Implikasi Penelitian

Temuan studi menunjukkan bahwa PT Novio Berkah Bersaudara perlu meningkatkan fasilitas, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan tata letak ruang guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, dan komunikasi antarpegawai. Selain itu, motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui penghargaan, promosi, pengembangan karier, dan kompensasi yang adil. Kedua aspek tersebut perlu dilakukan secara bersamaan karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Evaluasi secara berkala juga diperlukan untuk menjaga produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Perusahaan perlu memberikan kesempatan pengembangan diri kepada karyawan melalui pelatihan, pembinaan, dan peningkatan keterampilan kerja. Upaya tersebut dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja sekaligus mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan sebagaimana dikemukakan oleh Nasrudin dkk. (2024)[25].

KESIMPULAN

Hasil survei terhadap 34 pekerja menunjukkan bahwa kondisi kerja dan motivasi intrinsik sama-sama berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, faktor-faktor tersebut memberikan dampak positif dan substansial terhadap kualitas pelaksanaan tugas oleh staf PT Novio Berkah Bersaudara. “Dengan nilai t sebesar 5,734 dan koefisien sebesar 0,474, motivasi kerja teridentifikasi sebagai variabel yang paling signifikan. Temuan ini sejalan dengan konsep Perancangan Sistem Kerja dan Ergonomi bahwa lingkungan kerja yang baik perlu didukung motivasi agar tercipta sistem kerja yang aman, efisien, dan produktif” [23] [22]. Nilai R^2 sebesar

61,9% menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan 61,9% variasi kinerja, sedangkan 38,1% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Bagi PT. Novio Berkah Bersaudara, disarankan untuk meningkatkan fasilitas, kenyamanan, pencahayaan, kebersihan, keamanan, serta komunikasi kerja. Hasil survei terhadap 34 pekerja menunjukkan bahwa kondisi kerja dan motivasi intrinsik sama-sama berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, faktor-faktor tersebut memberikan dampak positif dan substansial terhadap kualitas pelaksanaan tugas oleh staf PT Novio Berkah Bersaudara. Dengan nilai t sebesar 5,734 dan koefisien sebesar 0,474, motivasi kerja teridentifikasi sebagai variabel yang paling signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] H. Kurniawanto, Z. T. Rahmadi, and M. A. Wahyudi, "Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable," *J. Res. Soc. Sci. Econ. Manag.*, vol. 2, no. 2, pp. 150–162, 2022, doi: 10.59141/jrssem.v2i02.249.

[2] A. Wahyudi, Z. T. Rony, dan H. Ali, " Indonesian Journal of Economics , Management , and Accounting Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Anal. Tinj. Lit. Sist.*, vol. 1, no. 7, pp. 686–694, 2024.

[3] R. Wahyuni, A. Gani, dan M. H. Syahnur, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Parad. J. Ilmu Ekon.*, vol. 6, no. 3, pp. 142–150, 2023, doi: 10.57178/paradoks.v6i3.637.

[4] F. Faiqurrutab, A. Soeprapto, dan S. Suratna, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," *J. Adm. Bisnis*, vol. 21, no. 1, p. 72, 2023, doi: 10.31315/jurnaladmbisnis.v21i1.12713.

[5] L. Habeahan, "Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan," *J. Manaj. Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 7, no. 2, pp. 410–420, 2023, doi: 10.24912/jmbk.v7i2.23365.

[6] L. Krisinta, "Influence of Work Environment and Work Motivation to Performance Employee," *JEMBA J. Ekon. Pembangunan, Manaj. Bisnis, Akunt.*, vol. 3, no. 2, pp. 117–125, 2023, doi: 10.52300/jemba.v3i2.10264.

[7] N. Anggraini, "The influence of work environment and work motivation on employee performance," *J. Econ. Bus. Lett.*, vol. 4, no. 1, pp. 11–22, 2024, doi: 10.55942/jebl.v4i1.273.

[8] S. Subehan, S. Syamsir, dan H. Rahman, "Pengaruh Masa Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Profesionalisme Guru," *J. Al-Ilmi J. Ris. Pendidik. Islam*, vol. 2, no. 2, pp. 40–62, 2022, doi: 10.47435/al-ilmi.v2i2.943.

[9] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2021.

[10] A. W. Tanjung dan A. Sunarto, "Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan," *J. Ilm. Swara Manaj. (Swara Mhs. Manajemen)*, vol. 2, no. 2, p. 177, 2022, doi: 10.32493/jism.v2i2.24731.

[11] I. Suryadi dan S. Yusuf, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta," *J. Ekon. Ef.*, vol. 4, no. 2, p. 223, 2022, doi:

10.32493/jee.v4i2.17123.
[12] W. N. Primadhani dan D. Pitoyo, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Semarang Power Mandiri," *Matrik J. Manaj. dan Tek. Ind. Produksi*, vol. 24, no. 2, p. 173, 2024, doi: 10.30587/matrik.v24i2.6919.
[13] I. Nurodin, A. Alhidayatullah, and A. Sudarma, "The Role of Leadership and Motivation in Improving Employee Performance," *Husnayain Bus. Rev.*, vol. 3, no. 1, pp. 43–49, 2023, doi: 10.54099/hbr.v3i1.539.
[14] D. Pitoyo, I. Nasrudin, and N. Nurwathi, "Empowering MSMEs: Enhancing Capabilities With Managerial Skills, Strategic Alliances, And Digital Marketing Training," *J. Ekon. Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 14, no. 2, pp. 181–197, 2025, doi: 10.26418/jebik.v14i2.86422.
[15] E. Karwati, N dan Selvi, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Parad. J. Ilmu Ekon.*, vol. 6, no. 3, pp. 142–150, 2023, doi: 10.57178/paradoks.v6i3.637.
[16] C. McKee and A. Hedge, "Ergonomic lighting considerations for the home office workplace," *Work*, vol. 71, no. 2, pp. 335–343, 2022, doi: 10.3233/WOR-210704.
[17] L. M. Polite and S. Azzahra, "International Journal Administration, Business & Organization," vol. 6, no. December, pp. 326–339, 2025, doi: https://doi.org/10.61242/ijabo.25.630.
[18] Suci Ayu Lestari, L. Nurul huda, and R. Ginting, "Macro Ergonomic Analysis and Design for Optimizing the Work Environment : A Literature Review," *J. Sist. Tek. Ind.*, vol. 25, no. 1, pp. 56–64, 2023, doi: 10.32734/jsti.v25i1.9286.
[19] V. Patel, A. Chesmore, C. M. Legner, and S. Pandey, "Trends in Workplace Wearable Technologies and Connected-Worker Solutions for Next-Generation Occupational Safety, Health, and Productivity," *Adv. Intell. Syst.*, vol. 4, no. 1, 2022, doi: 10.1002/aisy.202100099.
[20] A. Haapakangas, P. Sirola, and V. Ruohomäki, "Understanding user behaviour in activity-based offices," *Ergonomics*, vol. 66, no. 4, pp. 419–431, 2023, doi: 10.1080/00140139.2022.2092654.
[21] G. A. Boy, "Socioergonomics: A few clarifications on the Technology-Organizations-People Tryptic," *INCOSE Int. Symp.*, vol. 32, no. S1, pp. 29–37, 2022, doi: 10.1002/iis2.12869.
[22] J. R. Hackman and G. R. Oldham, "Motivation through the design of work: test of a theory," *Organ. Behav. Hum. Perform.*, vol. 16, no. 2, pp. 250–279, 1976, doi: 10.1016/0030-5073(76)90016-7.
[23] J. Dostert and R. Müller, "Motivational assistance system design for industrial production: from motivation theories to design strategies," *Cogn. Technol. Work*, vol. 23, no. 3, pp. 507–535, 2021, doi: 10.1007/s10111-020-00643-y.
[24] I. K. Dewi, A. Sunarto, dan R. B. Atmaja, "Employee Performance Based on Work Motivation and Work Environment At a Food/Beverage Company," *Indones. J. Soc. Res.*, vol. 4, no. 1, pp. 32–39, 2022, doi: 10.30997/ijsr.v4i1.174.
[25] I. Nasrudin *et al.*, "Pengembangan Bisnis Umkm Produk Khas Desa Wangunsari," *J. Pengabdi. Kpd. Masy.*, vol. 14, no. 1, pp. 216–224, 2024, doi: https://doi.org/10.30999/jpkm.v14i1.3015.