

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

*(STUDI PADA KARYAWAN OPERASIONAL PRODUKSI : PT. HARAPAN KURNIA
TEXTILE INDONESIA PADALARANG KABUPATEN BANDUNG BARAT)*

Dinda Agata Rima Sinta, Sri Nuringwahyu, Dadang Krisdianto

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang,
Jl.MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia*

LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email : dindaagata0@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Moivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional Produksi : PT. Harapan Kurnia Textil Indonesia Padalarang Kabupaten Bandung Barat. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Jumlah sampel sebanyak 68 responden serta menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional Produksi PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia. Secara parsial terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional Produksi PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia. Sedangkan secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variable Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional Produksi PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia.

Kata kunci : motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance of Production Operations : PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia Padalarang Kabupaten Bandung Barat. This type of research is quantitative. Methods of data collection using a questionnaire. The number of samples as many as 68 respondents and using multiple linear regression analysis method which is processed using SPSS 25.

The results showed that there was a simultaneous influence of the variables Work Motivation and Work Environment on the Employee Performance of Production Operations : PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia.. Partially there is an influence between the Work Motivation variable on the Employee Perormance of Production Operations : PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia. While partially there is no significant effect between the variables of Work Environment on Employee Perormance of Production Operations : PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia.

Keywords :work motivation, work environment, employee performance.

PENDAHULUAN

Kemajuan ekonomi global membawa dampak pada persaingan industri bisnis, sehingga semua perusahaan industri harus meningkatkan kinerja dari tahun ke tahun. Perusahaan dalam menghadapi tuntutan untuk berkembang dan berubah, mereka dituntut agar bisa melewati tantangan agar tetap bertahan agar tetap bertahan dan unggul dalam persaingan bisnis pada masa sekarang dan yang akan datang. Meningkatnya persaingan dalam dunia bisnis mengharuskan perusahaan memeriksa ulang ukuran kinerja perusahaan mereka, karena ukuran-ukuran kinerja yang ada dirasa semakin menurun atau kurang efektif. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dalam diri seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima.

Kinerja sendiri adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai atau karyawan dalam satu periode tertentu sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Dalam buku Warella dkk. (2021). Menurut Mangkunegara, (2017) Kinerja adalah hasil kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas dan tanggung jawab dari apa yang dikerjakan oleh seseorang pada suatu organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Tika (2012:122) mengatakan bahwa kinerja karyawan / kelompok dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: Faktor internal meliputi kecerdasan, keterampilan, stabilitas emosi, motivasi, peran persepsi, kondisi keluarga, kondisi fisik dan karakteristik kelompok kerja. Kedua faktor eksternal,

meliputi peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai sosial, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Kondisi kinerja karyawan pada PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia khususnya bagian operasional produksi saat ini cukup memprihatinkan. Gairah dan semangat kerja karyawan masih relative rendah yang menyebabkan adanya sebagian karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaannya, kurangnya inisiatif, bahkan kurang mampu dalam menangani *trouble shooting* di pekerjaannya. Kurangnya pemahaman akan kualitas dan hasil kerja, komunikasi satu tim yang kurang baik sesama rekan maupun atasannya. Selain itu, masih kurangnya pemberian pelatihan dan pembinaan terhadap karyawan sehingga pada saat dilakukan proses mutasi dan promosi masih terdapat karyawan yang belum memahami tugasnya dengan cukup baik. Masalah yang sering dihadapi adalah banyak karyawan yang melakukan absen, kurang *aware* dengan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan yang kurang baik dapat dilihat melalui kuantitas produksi yang dihasilkan dan pada daftar absensi sebagai berikut:

Tabel 1
Data hasil produksi PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia Januari-Oktober 2021

Bulan	Q
Januari	344.212,13
Februari	296.911,90
Maret	364.911,15
April	262.580,51
Mei	74.348,92
Juni	266.176,54
Juli	256.706,90

Agustus	264.232,57
September	351.623,90
Oktober	384.742,41

Sumber : Data diperoleh dari PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui secara kuantitas hasil produksi selama tahun 2021 mengalami ketidak stabilan. Hal ini dapat dilihat pada bulan Februari hasil produksi sebanyak 296.911,90 bulan Maret mengalami kenaikan menjadi 364.748,15, namun pada bulan April hingga Agustus mengalami penurunan, penurunan paling rendah terjadi pada bulan Mei yaitu sebanyak 74.348,92. Penurunan ini bisa dikarenakan pasokan bahan baku yang berkurang, menurunnya pesanan. Penurunan hasil produksi ini juga bisa disebabkan karena adanya produk yang cacat seperti terkena kotoran atau biasanya kurang ketelitian dan hati-hati saat proses pengerjaan maupun penyimpanan dalam gudang.

Selain dari jumlah kuantitas produksi, kinerja karyawan juga bisa dilihat dari tingkat kehadiran, banyak karyawan yang terlambat masuk kerja dan juga pulang cepat. Hal ini jika berlanjut akan menjadi masalah bagi perusahaan, sementara pembayaran gaji sudah sesuai dan tepat waktu.

Dalam menunjang kinerja karyawan agar melakukan pekerjaannya dengan baik dan secara optimal perusahaan dituntut untuk memberikan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik. Karyawan menjadi pelaku utama dalam setiap langkah suatu organisasi yang menjalankan visi dan misi. Meskipun harus menghadapi tantangan yang melelahkan dan sangat berat (Newton, 2001). Maka dari itu, diperlukan motivasi yang tinggi bagi

setiap karyawan maupun sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi perusahaan.

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai supaya mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan definisi itu dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan (Mangkunegara 2008:93)

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, perusahaan harus bisa menciptakan motivasi yang baik bagi karyawan. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan terdorong untuk rela mencurahkan tenaganya untuk bekerja. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidaklah mudah, karena motivasi dalam diri orang berbeda-beda.

Motivasi kerja karyawan Produksi pada PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia dilihat dari indikator kebutuhan penghargaan diri seperti mendapatkan bonus atau reward atas hasil kerja yang memuaskan dan mendapatkan pujian belum sepenuhnya tercapai. Disana masih belum ada sistem *reward*. Dikarenakan tidak adanya *reward* maupun pujian karyawan merasa tidak di hargai atas pekerjaan yang memuaskan yang telah dilakukan. Jika dilihat dari indikator kebutuhan fisiologi seperti jam istirahat, pada PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia sudah memberikan waktu istirahat yang sesuai, namun banyak karyawan yang sering meinggalkan pekerjaannya diluar jam istirahat.

Dalam membentuk kinerja karyawan yang baik, selain faktor motivasi kerja, ada faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan harus bisa melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan lingkungan perusahaan Rivai (2004:307). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang berada didalamnya. Maka dari itu, sebaiknya diciptakan agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan bisa kondusif.

PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia merupakan industri yang mengutamakan keselamatan, kesehatan kerja, dan lingkungan hidup. Berbagai alat pelindung diri sudah diterapkan disini. Adapun lingkungan kerja PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia perusahaan dalam kondisi keamanan yang sangat memadai. Seperti tersedianya tempat parkir jadi karyawan bekerja dengan tenang tanpa memikirkan kendaraannya, adanya pemeriksaan tamu yang datang. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai maka diharapkan akan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Namun ada beberapa permasalahan lingkungan kerja pada PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia jika dilihat dari indikator suasana kerja tentang fasilitas. Fasilitas yang diberikan oleh PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia terlihat cukup memadai seperti fasilitas mesin produksi, namun tak jarang suara bising dari mesin juga bisa mengganggu karyawan yang sedang bekerja. Dilihat dari indikator hubungan dengan rekan kerja bisa dikatakan kurang baik,

komunikasi satu tim yang kurang baik, namun dalam hal perilaku kerja saling mempengaruhi antar karyawan, seperti disiplin masuk kerja, mengobrol dan bercanda saat jam kerja dan tak jarang meninggalkan tempat kerja.

Adapun permasalahan yang terdapat pada perusahaan PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia adalah pada kinerja karyawan yang sangat memprihatinkan dikarenakan belum ada sistem *reward*, *punishment*, pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang yang belum jelas, *leadership* kepala regu yang masih kurang. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada motivasi kerja dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Sehingga sangat menarik diteliti karena perusahaan ini sampai saat ini masih tetap eksis hingga saat ini ditengah persaingan industri tekstil dan juga masa pandemi *Covid-19*. Dalam menjalankan perusahaan yang penuh dengan ketidakpastian mengenai kejadian di masa mendatang termasuk resiko yang kemungkinan akan terjadi. Maka dari itu sudah sepatutnya apabila peran sumber daya manusia ditempatkan pada posisi yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Mengenai survei awal yang diperoleh informasi dari wawancara dengan HRD PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan adalah bagaimana cara agar memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas dan permasalahan yang ditemukan, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pt. Harapan Kurnia Textile Indonesia”

Pada karyawan operasional produksi PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia.

1. Apakah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA KINERJA KARYAWAN

Menurut Warella dkk (2021 : 16) Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai atau karyawan dalam satu periode tertentu sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Fattah (2017:11) Kinerja yaitu perilaku kerja tentang apa yang dilakukan karyawan. Seseorang anggota organisasi mengemban tanggung jawab tertentu, yang harus dilakukan dengan tepat dan jelas. Jika tanggung jawab tersebut tidak mampu dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan tersebut bisa dikatakan buruk.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Tika (2012:122) mengatakan bahwa kinerja karyawan / kelompok dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- 1) Faktor internal meliputi kecerdasan, keterampilan, stabilitas emosi, motivasi, peran persepsi, kondisi keluarga, kondisi fisik dan karakteristik kelompok kerja.

- 2) Faktor eksternal, meliputi peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai sosial, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006:378) adalah:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Keandalan
- d. Kehadiran
- e. *Teamwork* (kerjasama tim)

Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yaitu *movere* yang artinya menggerakkan (*to move*). Motivasi merupakan daya pendorong yang memungkinkan seseorang atau anggota organisasi mau untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya (Siagian, 2003:138)

Mangkunegara (2007) dalam Taruh (2020 : 10) mengatakan bahwa *motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*. Artinya motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja juga bisa dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Teori Motivasi Kerja

Terdapat bermacam-macam teori mengenai motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hariandja (2007:324) teori ini dikelompokkan menjadi enam kategori, yaitu:

1. Teori hierarki kebutuhan Maslow
2. Teori X dan Y
3. Teori ERG

4. Teori dua faktor
5. Teori motivasi Vroom
6. Teori tiga kebutuhan

Indikator Motivasi Kerja

Teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102). Terdiri dari :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2009:73) dalam Sirotus (2020:65) tujuan pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
3. Meningkatkan produktifitas kerja
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Jenis Motivasi Kerja

Hamalik (2013) dalam Sirotus (2020:58) bahwa motivasi memiliki dua komponen penting, yaitu komponen dalam (*inner component*) dan komponen luar (*outer component*). Komponen dalam adalah perubahan dalam diri seseorang, dimana mereka merasa tidak puas dan ketegangan psikologis. Komponen luar

adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah kelakuannya.

Menurut Hasibuan (2013:150) bisa diklasifikasikan menjadi dua yaitu, motivasi positif dan motivasi negatif.

Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2003:86) lingkungan ialah lembaga-lembaga yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan dibagi menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum merupakan segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki pengaruh terhadap organisasi. Lingkungan khusus yaitu bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran organisasi.

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamaryanti, 2009:31)

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins-Coulter (1999:93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1) Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

- a) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan

langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

b) Fasilitas alat kerja Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

c) Fasilitas perlengkapan kerja Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2) Lingkungan Khusus Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2012:159) indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

1. Suasana Kerja
2. Hubungan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

Hubungan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan :

Muchtar (2016) Motivasi kerja dan lingkungan kerja bersama-sama memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. *“simultaneously the motivation and the working environment*

significantly influence employee performance” Saat motivasi kerja dan lingkungan kerja mendukung maka hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki motivasi tinggi namun lingkungan kerja tidak mendukung tetap akan menyebabkan kinerja karyawan yang kurang maksimal. Begitupun sebaliknya jika karyawan memiliki lingkungan kerja yang mendukung namun motivasi kerja sangat rendah juga menyebabkan kinerja karyawan yang kurang maksimal. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan motivasi kerja tinggi dan lingkungan kerja yang baik.

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Di dalam sebuah perusahaan seorang manajer dapat meningkatkan kinerja dengan cara-cara yang mendorong karyawannya untuk bekerja keras dalam pekerjaan mereka. Keberhasilan atau tidaknya seorang manajer dalam memotivasi karyawannya dapat terlihat dengan perilaku karyawannya dalam bekerja. Seseorang sangat termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan, seseorang yang tidak termotivasi tidak mau melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang diharapkan bahkan melakukan pekerjaannya dengan ala kadarnya.

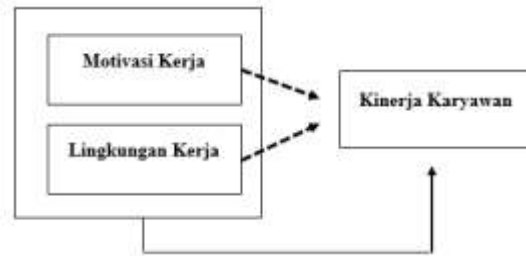
Kinerja karyawan yang tinggi apabila didukung dengan motivasi yang tinggi. Karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut memiliki nilai dan berarti bagi karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Mitchell dalam (Sinambela, 2012) kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja

karyawannya seorang manajer melakukan motivasi dengan cara antara lain dengan memberikan penghargaan, kompensasi, tunjangan dan bonus kepada karyawan.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan, karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut As'ad (2001:50) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu : faktor individu dan faktor situasional. Dalam faktor situasional terdapat faktor fisik dan faktor sosial organisasi yang mempengaruhi pekerjaan. Faktor fisik disini berupa lingkungan dalam organisasi yaitu tata ruang, penerangan, temperatur, sirkulasi udara, kebersihan dan lain-lain. Sedangkan untuk faktor sosial organisasi yang tidak kalah penting adalah faktor lingkungan sosial, dalam hal ini berupa hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya maupun hubungan antara karyawan dengan atasanannya.

lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan kerja sehingga berpengaruh juga terhadap kinerja dari karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik, atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem yang efisien Sedarmayanti (2001:21)



Gambar 1 : Kerangka hipotesis

Hipotesis

1. H_1 : Motivasi Kerja
 - a. H_a : Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
 - b. H_0 : Motivasi Kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
2. H_2 : Lingkungan Kerja
 - a. H_a : Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
 - b. H_0 : Lingkungan Kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. H_3 Kinerja Karyawan
 - a. H_a : Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
 - b. H_0 : Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian bersifat kuantitatif. Yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data melalui instrumen penelitian, analisis data bersifat

kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2017:23)

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah pada PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia yang beralamatkan di Jl. Let. Kol. G.A. Manulang No. 73 Padalarang, 40553, Jawa Barat, Indonesia

Variabel dan Pengukuran

Pengukuran data menggunakan skala *likert*.

Tabel 5 Tabel definisi operasional variabel

Variabel	Definisi	Sumber
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan.	1. Kebutuhan fisiologi 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri Sofyandi dan Garniwa (2007:102).
Lingkungan Kerja (X2)	lingkungan kerja adalah segala hal yang mendukung aktivitas karyawan, baik di dalam	1. Suasana kerja 2. Hubungan rekan kerja 3. Tersedianya

	maupun di luar perusahaan.	fasilitas kerja Nitisemito (2012:159)
Kinerja Karyawan (X2)	Kinerja karyawan yaitu hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam satu periode atau waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Keandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama Mathis dan Jackson (2006:378)

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2013:173) “Populasi ialah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Pada penelitian ini yang dilaksanakan pada PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia populasi penelitian seluruh karyawan pada bagian operasional produksi PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia yang berjumlah 217 orang.

“Sampel yaitu sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Arikunto (2013:174). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 68 responden diperoleh dari rumus Slovin dalam Sugiyono (2008:81), dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 10%.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel
 N : jumlah populasi
 e : batas kesalahan maksimal dalam pengambilan sampel yang telah ditetapkan (10%)

Maka :

$$n = \frac{217}{1 + 217(10\%)^2}$$

$$n = \frac{217}{1 + 217(0,01)}$$

$$n = \frac{217}{1 + 2,17}$$

$$n = 68,4542$$

Jadi, sampelnya sebanyak 68,4542 dibulatkan menjadi 68. Kemudian dilakukan penentuan jumlah sampel pada masing-masing bagian yang diteliti. Jumlah sampel setiap bagiannya ditetapkan dengan *proporsional random sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82) *proporsional random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukakan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

$$\text{sampel} = \frac{(\sum \text{Responden Pada Bagian Tertentu})}{(\sum \text{Responden Total})} \times \sum \text{Responden}$$

Alasan digunakan teknik *proporsional Random Sampling* ini karena banyaknya subjek penelitian dalam setiap sub populasi yang tidak sama serta adanya pengelompokkan pada sub bagian. Setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Dengan demikian sampel yang terpilih diharapkan bisa mewakili seluruh populasi yang ada.

Sumber Data

1. Data Primer

Data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan datanya oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya (orang pertama). Data primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi, dan penyebaran kuesioner (Siyoto 2015:67). Penelitian ini menggunakan data primer berupa informasi yang didapat secara langsung melalui wawancara dengan HRD PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia secara langsung.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal (Siyoto 2015:68). Sumber data sekunder pada penelitian ini adalah buku, jurnal

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi

Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Instrument data yang mempunyai validitas tinggi dapat dikatakan bahwa instrument dapat tersebut valid (Arikunto, 2013:211)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul

- data karena instrument tersebut sudah baik(Arikunto, 2013;221).
- c. Uji Normalitas
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. (Siregar, 2013; 153). Dalam pengujiannya, uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov
 - d. Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Model Regresi ialah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen. Jadi analisis regresi berganda dilakukan bila jumlah independennya minimal dua. Sugiyono (2017:305). Pada penelitian ini variabel bebasnya (X) adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja dan Variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan. Formula untuk regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :
Y : Kinerja Karyawan
 X_1 : Motivasi Kerja
 X_2 : Lingkungan Kera
a : Konstanta
 b_1 : Koefisien regresi
 b_2 : Koefisien regresi
e : standar error
 - e. Uji Hipotesis (t)
Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X_1 dan X_2 masing – masing secara parsial berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap variabel Y (Siregar, 2013;440)
 - f. Uji Hipotesis (F)
Uji F dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara

simultan mempengaruhi variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) (Siregar, 2013;439).

PEMBAHASAN PENELITIAN

- a. Uji Validitas
Pengujian Validitas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing item dalam tiap variabel penelitian valid. Dalam penelitian ini memuat 27 item, sampel penelitian ini sebanyak 68 responden. Pada variabel Motivasi Kerja (X_1) nilai Kaiser Mayer Olkin variabel motivasi kerja adalah sebesar $0,628 > 0,5$. Maka instrumen variabel motivasi kerja ini adalah valid. Pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) nilai Kaiser Mayer Olkin variabel lingkungan kerja adalah sebesar $0,605 > 0,5$. Maka instrumen variabel lingkungan kerja ini adalah valid. Dan pada variabel Kinerja Karyawan (X_3) nilai Kaiser Mayer Olkin variabel kinerja karyawan adalah sebesar $0,538 > 0,5$. Maka instrumen variabel kinerja karyawan ini adalah valid.
- b. Uji Reliabilitas
Diketahui bahwa dalam penelitian ini variabel motivasi kera menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $0,739 > 0,60$, Kemudian variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $0,606 > 0,60$, dan variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $0,612 > 0,60$. Oleh karena itu, dari hasil uji reliabilitas ini dapat dikatakan bahwa semua vaiabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Maka dapat dikatakan bahwa instrument penelitian adalah reliabel.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,628
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	180,551
	Df	55
	Sig.	<,001

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,605
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	56,048
	Df	15
	Sig.	<,001

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,538
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	112,795
	Df	36
	Sig.	<,001

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Item	Ket
Motivasi Kerja	0,739	11	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,606	6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,612	10	Reliabel

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. (Siregar, 2013; 153). Hasil uji normalitas menunjukkan nilai 0,200 yang mana 0,200 adalah lebih besar dari 0,05 sehingga data berdistribusi normal.

Tabel 6. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Normal Test Summary

Total N		68
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,061
	Negative	-,037
Test Statistic		,061
Asymptotic Sig.(2-sided test) ^a		,200 ^b

- d. Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 31,376 + 0,294X_1 - 0,282X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Motivasi Kerja

X₂ : Lingkungan Kerja

a : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi

b₂ : Koefisien regresi

Berikut penjelasan dari persamaan regresi di atas:

1. Konstanta (α) = 31,376 menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu apabila seluruh variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) sama dengan 0 (nol) maka variabel dependen (kinerja karyawan) bernilai sebesar 31,376%.
2. Nilai koefisien regresi untuk Motivasi Kerja (X₁) sebesar 0,294 dan bertanda positif artinya bahwa setiap peningkatan (penambahan) sebesar 1% motivasi kerja akan menyebabkan variabel (Y) kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,294%, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
3. Nilai koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja (X₂) sebesar -0,142 bertanda negatif artinya bahwa setiap kenaikan (penambahan) sebesar 1% lingkungan kerja akan menyebabkan variabel (Y) juga turun sebesar -0,282%, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

e. Uji Hipotesis (t)

Uji parsial pada penelitian ini diperoleh t_{tabel} dengan menggunakan $t_{\text{tabel}} = t(\alpha ; n-k) = (0,05 ; 68-3) = (0,05 ; 65)$ sehingga diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,6686$.

1. Variable Motivasi Kerja menunjukkan t_{hitung} sebesar 3,126 sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{table}}$ (3,126 > 1,6686) dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Operasional Produksi PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia.
2. Variable Lingkungan Kerja menunjukkan t_{hitung} sebesar -1,609 sehingga $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ (-1,609 < 1,6686) dan nilai signifikansi $0,112 > 0,05$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi, Lingkungan Kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

f. Uji Hipotesis (F)

Uji simultan pada penelitian ini diperoleh F_{tabel} dengan menggunakan $F_{\text{tabel}} = (k-1 ; n-k) = (3-1 ; 68-3) = (2 ; 65)$ sehingga diperoleh $F_{\text{tabel}} = 3,138$. variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dibuktikan dengan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $7,288 > 3,06$, dan taraf signifikan sebesar 0,001 yang mana $0,001 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, H_a diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t (uji secara parsial) bahwa Variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,126 dengan tingkat signifikansi t sebesar $0,003 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, bisa disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Operasional Produksi PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia.
 2. Berdasarkan hasil uji t (uji secara parsial) bahwa Variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,609 dengan tingkat signifikansi t sebesar $0,112 > 0,05$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi, bisa disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan operasional produksi PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia.
 3. Berdasarkan hasil uji F (uji secara simultan) bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7,288 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,288 > 3,138$) dengan nilai taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Saran
- Saran yang dapat peneliti berikan kepada 3Second Kediri berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut :
1. Pernyataan X1.1 menyatakan bahwa Karyawan operasional produksi PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia merasa kurang setuju bahwa jam istirahat yang diberikan perusahaan dapat memenuhi waktu karyawan beristirahat setelah bekerja. Saran yang dapat peneliti berikan kepada pihak manajerial maupun pihak yang sejajar untuk memberikan tambahan waktu istirahat. Dan lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan, mengevaluasi waktu istirahat sudah cukup atau belum, komunikasi dan kerjasama yang baik, manajemen waktu yang baik demi terciptanya kesejahteraan karyawan.
 2. Pernyataan X1.2 menyatakan bahwa karyawan operasional produksi PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia merasa kurang setuju terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja. Saran yang bisa peneliti berikan kepada pihak perusahaan adalah memberi gaji sesuai dengan beban pekerjaan. Tentu standart gaji setiap orang berbeda-beda, namun alangkah baiknya memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja.
 3. Pernyataan X1.8 menyatakan bahwa karyawan operasional produksi PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia merasa kurang setuju bahwa karyawan

mendapatkan pujian dari atasan atas hasil pekerjaan yang dilakukan. Saran yang dapat diberikan untuk atasan PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia supaya bisa memberikan pujian kepada karyawan jika memang hasil kerjanya memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2013) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Fattah,Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai cetakan ke-1*. Yogyakarta:Elmatara
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo, PT. Gramedia.
- Hasibuan,M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ke-8*. Bandung:Rosdakarya
- Mathis, Robert L. dan John. H. Jackson. 2006. *Human Resource Managemenet (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta:Salemba Empat
- Alex S. Nitisemito. 2012. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantardan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Arena Ilmu
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Samuel Y. Warella dkk. 2021. *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sitorus, Raja Maruli Tua. 2020. *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya : Scopindo
- Sofyandi & Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Siyoto, Sandu. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Literasi Media Publishing
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta