
Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Oleh :

Dina Fauzia Nurcholifah *)

Abdul Kodir Djaelani **)

Arini Fitria Mustapita *)**

E-mail : dinaaaaaaff123@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the relationship between work environment variables, work motivation, and job satisfaction on employee performance. The location of this research is in the Tohu Srijaya UMKM Sector, Batu City. This research is a quantitative research. Data collection techniques using a questionnaire. The data analysis technique used in this research is using multiple linear regression analysis. Based on the results of data analysis, the variables of work environment, work motivation, and job satisfaction have a simultaneous effect on employee performance with positive and significant values. Partially, the variables of work environment, work motivation, and job satisfaction affect employee performance with positive and significant values.

Keywords: *work environment, work motivation, job satisfaction, employee performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah adalah suatu bentuk usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh Undang-undang No 20 tahun 2008 Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). UMKM mempunyai peranan penting dalam perekonomian lokal daerah. UMKM adalah bagian penting dari perekonomian Indonesia.

Wartono (2017) Mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggungjawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu. Karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Maka perusahaan harus menyediakan fasilitas yang mampu menunjang keefektifan kinerja karyawannya. Salah satu fasilitas yang harus disediakan perusahaan yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis Mulia dan Saputra (2020). Lingkungan kerja merupakan hal yang berkaitan langsung dengan kinerja karyawan, jika lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan nyaman, bersih, dan sehat tentu berpengaruh terhadap produktifitas kinerjanya.

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang di akibatkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi pemenuhan kebutuhan dihidup, jabatan yang ingin dicapai, dan gaji yang diharapkan sesuai dengan kinerjanya. Sedangkan faktor eksternal meliputi tantangan, tanggungjawab, dan juga

rewards. Motivasi merupakan faktor pendukung penting yang harus dimiliki oleh setiap orang karena motivasi yang baik dapat membawa seseorang melakukan suatu tindakan yang baik (Umpung dkk, 2020).

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan secara emosional menunjukkan kepuasan atau ketidakpuasan akan pekerjaan yang telah diselesaikan. Kepuasan tersebut diharapkan dapat memotivasi karyawan agar dapat berkontribusi lebih terhadap perusahaannya. Karyawan yang tidak puas dengan kinerjanya cenderung dapat mengganggu kinerja organisasi, mempengaruhi karyawan lain, protes bahkan sampai mogok kerja

Pemilik usaha bertanggungjawab penuh terhadap ketersediaan bahan baku, proses produksi, dan pemasaran produk. Kondisi ini menyebabkan pemilik usaha mengemban tugas yang berat. Selain itu, sering terjadi persangain harga disekitar sektor UMKM yang disebabkan oleh faktor lingkungan. Dimana produk yang dihasilkan pada lokasi tersebut memiliki kualitas dan harga yang hampir sama. Karyawan yang dipekerjakan oleh Tohu Srijaya pun juga berasal dari daerah tempat berdirinya usaha, dimana beberapa dari karyawannya merupakan tetangga atau kerabatnya sendiri. Karena terjadi kedekatan antar karyawan atau pemimpin, kondisi ini menyebabkan pemilik kesulitan memotivasi karyawan agar bekerja secara produktif sesuai dengan tuntutan perusahaan. Kurangnya motivasi dari pemimpin tentu akan berdampak pada kepuasan karyawan.

Berdasarkan Permasalahan tersebut maka penulis mengangkat sebuah penelitian yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Sektor UMKM Tohu Srijaya Kota Batu)”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian diatas yang hendak dicapai, manfaat dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti. Penelitian ini dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi peneliti tentang pentingnya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian ini dapat memberikan referensi sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yang akan dilakukan, serta dapat memberikan hasil dan kesimpulan yang lebih efektif dan maksimal lagi
3. Bagi Perusahaan Penelitian ini dapat menjadi tambahan wawasan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas kerja karyawannya dengan cara lebih memperhatikan lingkungan kerja, cara memotivasi karyawan, dan memperhatikan kepuasan kinerja karyawannya.

Tinjauan Pustaka Kinerja

Kinerja merupakan suatu usaha atau hasil kerja yang telah dicapai dengan jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan dalam perusahaan yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas kerja. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan kinerja karyawan dengan melihat keadaan pegawai agar selalu produktif. Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Murfat (2018) yaitu Faktor keterampilan (skill), Faktor lingkungan, dan faktor kompensasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat di definisikan sebagai keadaan atau kondisi dimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan nyaman dan tanpa tekanan. Dimana pihak manajemen lah yang berperan penting untuk menyediakan lingkungan kerja bagi karyawannya. Wuwungan dkk (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat di definisikan sebagai dorongan yang di timbulkan dari dalam diri seseorang atau dari pihak lain dengan tujuan agar karyawan bersemangat melaksanakan pekerjaannya. Menurut Saleh dan Utomo (2018) bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang.

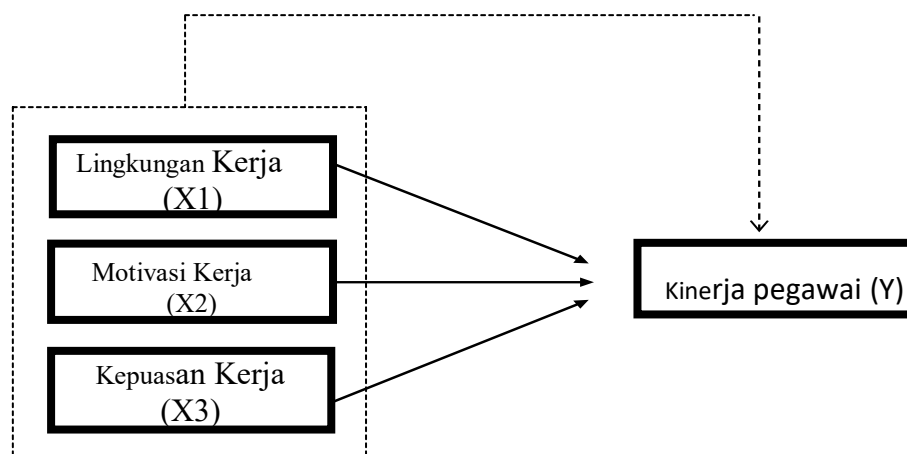
Menurut penelitian Fachreza dkk, (2018) menunjukkan bahwa sebagian atau secara bersamaan berpengaruh besar dan menguntungkan pada kinerja karyawan terhadap motivasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan.

Kepuasan Kerja

kepuasan kinerja merupakan keadaan emosional seseorang karyawan setelah melaksanakan pekerjaannya dengan harapan memiliki motivasi dan komitmen agar dapat

berkontribusi lebih terhadap perusahaannya. Ruhayu dkk (2020) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- > = Pengaruh Secara Simultan
- > = Pengaruh Secara Parsial

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan karyawan Tohu Srijaya Kota Batu. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan yaitu pada bulan Juli 2021.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif Tohu Srijaya dengan jumlah 36 karyawan. Sedangkan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden.

Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah alat analisis berbentuk software SPSS ver 18, penyusunan metode analisis data sebagai berikut:

1. Uji Instrument
 - Uji Validitas
 - Uji Reliabilitas

2. Uji Asumsi Klasik
 - Uji Normalitas
 - Uji Multikolinieritas
 - Uji Heteroskedastisitas
3. Analisis Regresi Linier Berganda
4. Uji Hipotesis
 - Uji F
 - Uji t
 - Koefisien determinasi (R^2)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada variabel lingkungan kerja rata-rata tertinggi pada pernyataan indikator suasana ditempat saya bekerja memberikan kenyamanan selama bekerja dengan skor rata-rata 4,50. Rata-rata terendah pada pernyataan indikator saya mampu menjalankan pekerjaan dan berkontribusi baik dngan karyawan lain dengan skor rata-rata 4,02.

Pada variabel motivasi kerja pernyataan dengan rata-rata tertinggi pada pernyataan indikator saya semangat dalam melakukan tanggungjawab baru skor rata-rata 4,000. Rata-rata terendah pada pernyataan indikator saya melakukan pekerjaan dnegan sungguh-sungguh dengan skor rata-rata 3,52.

Pada variabel kepuasan kerja pernyataan dengan rata-rata tertinggi pada pertanyaan indikator saya dapat beresialisai dengan baik terhadap semua rekan kerja dilingkungan organisasi dengan skor rata-rata 4,44, rata-rata terendah pada pernyataan indikator saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir dengan skor rata-rata 3,88.

Sedangkan pada variabel kinerja karyawan rata-rata tertinggi pada pernyataan indikator saya mampu mencapai target yang ditentukan dalam menyelesaikan masalah dengan skor rata-rata 4,47. Rata-rata terendah pada pernyataan indikator saya mampu bekerja sesuai dengan pekerjaan yang ditetapkan organisas dengan skor rata-rata 4,33. Dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Tohu Srijaya Kota Batu menjawab dengan sangat baik atau setuju dengan setiap indikator pada variabel tersebut.

Uji Validitas

Sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila pada setiap item memiliki nilai r hitung $\geq r$ tabel dan untuk nilai r tabel

Uji validitas dapat dilihat pada tabel 1.1 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,885	0,3202	Valid
	Y2	0,695	0,3202	Valid
	Y3	0,604	0,3202	Valid
	Y4	0,647	0,3202	Valid
	Y5	0,528	0,3202	Valid
	Y6	0,715	0,3202	Valid
Lingkungan Kerja	X1.1	0,761	0,3202	Valid
	X1.2	0,756	0,3202	Valid
	X1.3	0,848	0,3202	Valid

Motivasi Kerja	X2.1	0,771	0,3202	Valid
	X2.2	0,786	0,3202	Valid
	X2.3	0,864	0,3202	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,674	0,3202	Valid
	X3.2	0,740	0,3202	Valid
	X3.3	0,647	0,3202	Valid
	X3.4	0,735	0,3202	Valid
	X3.5	0,590	0,3202	Valid

Sumber data primer yang diolah 2021

Dari Tabel pada uji Validitas menunjukkan bahwasanya setiap data instrumen pada r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data instrumen dari penelitian tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas sebuah item dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$.

Tabel 1.2
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Instrumen	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	Lingkungan Kerja	0.757	Reliabel
X2	Motivasi Kerja	0.680	Reliabel
X3	Kepuasan Kerja	0.731	Reliabel
Y	Kinerja karyawan	0.686	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mendapatkan nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6. Maka dapat dinyatakan seluruh variabel yang ada pada penelitian telah reliabel

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah variabel terikat. variabel bebas ataupun keduanya memiliki data yang berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 1.3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	X1	X2	X3	Y
N	36	36	36	36
Normal Mean	12.8056	11.1111	20.9167	26.5278
Parameter Std. Deviation	1.81768	2.10819	2.60082	2.81309
Most Absolute	.164	.114	.140	.172
Extreme Positive	.118	.114	.098	.109
Difference Negative	-.164	-.108	-.140	-.172
Kolmogorov-Smirnov Z	.985	.687	.840	1.031
Asymp. Sig. (2-tailed)	.287	.734	.480	.238

Sumber : data diolah tahun 2021

Variabel dinyatakan normal jika memiliki nilai signifikansi *Kolmogorov- Smirnov* $> 0,05$. Berdasarkan hasil uji normalitas, setiap variabel memperoleh nilai signifikansi $> 0,05$. Dengan demikian, data sudah bisa dinyatakan berdistribusi normal dan dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara *Variable dependent* dan *Variable independent* maka dilakukan Uji multikoleniaritas.

Tabel 1.4
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.113	2.989			
X1	.571	.170	.369	.826	1.210
X2	.499	.134	.374	.994	1.006
X3	.553	.119	.511	.825	1.213

Sumber : data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,826 dan nilai VIF sebesar 1.210. Variabel motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* 0,994 dan nilai VIF sebesar 1.006. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* 0,852 dan nilai VIF sebesar 1.213. Hasil uji multikolonieritas diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari ketiga variabel independen berada diatas 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10.00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian ini tidak terdapat masalah multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Berikut hasil uji heterokedastisitas:

Tabel 1.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.449	1.813		-.247	.806
X1	-.006	.103	-.012	-.061	.952
X2	.052	.081	.111	.636	.529
X3	.057	.072	.151	.787	.437

Sumber : data diolah tahun 2021

Nilai sig lingkungan kerja (X1) 0,952, motivasi kerja (X2) 0,529 dan tujuan kerja (X3) 0,437 diperoleh dari hasil uji Glejser. Semua variabel memiliki nilai sig > 0.05 yang menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh ringkasan seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.113	2.989		.707	.485
X1	.571	.170	.369	3.349	.002
X2	.499	.134	.374	3.725	.001
X3	.553	.119	.511	4.636	.000

Berdasarkan model regresi tersaebut, maka hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 2.113 + 0.571 X1 + 0.499 X2 + 0.553 X3 + e$$

- 1) Nilai Konstanta sebesar 2.113 mengidentifikasi bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Nilai lingkungan kerja (X1) sebesar 0.571 dan bertanda positif dengan nilai signifikansi 0,002 artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Nilai Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,499 dan bertanda positif dengan nilai signifikansi 0,001 artinya variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 4) Nilai Kepuasan kerja (X3) sebesar 0.553 dan bertanda positif dengan nilai signifikansi 0,000 artinya variabel Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji signifikan simultan (uji F) bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan).

Tabel 1.7
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.164	3	62.721	22.600	.000 ^a
	Residual	88.808	32	2.775		
	Total	276.972	35			

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diartikan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 22.600 dengan tingkat signifikansi dari hasil uji sig sebesar $0,000 < (0,05)$ maka secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara parsial atau individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 1.8 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.113	2.989		.707	.485
	Lingkungan Kerja (X1)	.571	.170	.369	3.349	.002
	Motivasi Kerja (X2)	.499	.134	.374	3.725	.001
	Kepuasan Kerja (X3)	.553	.119	.511	4.636	.000

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel lingkungan kerja Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.349 dan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Kepuasan Kerja Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.725 dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Kepuasan kerja Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.636 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi pada observasi ini ialah sebagai berikut:

Tabel 1.9 Hasil Uji koefisien determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.649	1.66591

Sumber : Data diolah tahun 2021

Dari tabel diketahui seluruh nilai adjusted R square ialah 0.679. yang berarti seluruh variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan Kepuasan kerja mempunyai kontribusi secara bersamaan sebesar 64% terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Sedangkan nilai 36% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan pengujian, juga dimungkinkan untuk menjelaskan pengaruh menguntungkan yang cukup besar pada hasil personel Tohu Srijaya pada perubahan lingkungan kerja, motivasi kerja dan tujuan kerja pada saat yang bersamaan. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan tujuan kerja mungkin berdampak pada kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengoptimalkan kinerja karyawan di lingkungan kerja, motivasi dan tujuan kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pekerjaan dan beban kerja Nabawi (2019) yang berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Untuk selanjutnya, penelitian Fachreza et al (2018) telah memberikan dampak yang substansial dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan di CV Tryunda Jaya baik secara parsial maupun bersamaan.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial. Oleh karena itu sesuai dengan hipotesis 2 (H2).

Sebagian dampak baik dan penting dari lingkungan kerja UMKM di Tohu Srijaya adalah menguntungkan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa sudut. Dimana, lingkungan kerja, interaksi dengan rekan kerja dan ketersediaan fasilitas kerja perlu dipuaskan agar dapat terus meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini berhasil mendukung penelitian Wuwungan dkk (2017) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” yaitu menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial. Oleh karena itu sesuai dengan Hipotesis 3. (H3).

Motivasi kerja pada sektor UMKM Tohu Srijaya secara parsial berdampak positif signifikan. Adanya motivasi akan menumbuhkan semangat kerja yang tentunya akan berdampak pada efektivitas kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi pada Tohu Srijaya menunjukkan bahwa karyawan termotivasi bekerja dengan semangat karena diberi tanggungjawab sesuai kemampuan. Selain itu, karyawan yang mampu menyelesaikan tugas sesuai permintaan akan mendapat *rewards*.

Hal ini berhasil mendukung penelitian Fachreza dkk (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” yaitu menunjukkan bahwa sebagian atau secara bersamaan berpengaruh besar dan menguntungkan pada kinerja karyawan terhadap motivasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil Hal ini menunjukkan bahwa dampak besar terhadap kinerja karyawan didasarkan pada pengujian hipotesis yang tidak lengkap. Oleh karena itu sesuai dengan Hipotesis 3. (H3).

Fenomena di Tohu Srijaya melibatkan pembentukan karyawan dalam tim yang memiliki sumber kesenangan kerja paling mudah dalam ikatan kerjasama. Sebuah tim kecil pasti akan menawarkan bantuan dan kenyamanan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien.

Hal ini berhasil mendukung penelitian Ruhayu dkk (2020) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yaitu menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Tohu Srijaya.
 2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Tohu Srijaya.
 3. Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Tohu Srijaya.
 4. Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Tohu Srijaya.
- nya menjadi sebagai berikut berdasarkan temuan analisis data

Saran

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, masih banyak kendala sehingga banyak yang harus dibenahi. Adapun saran yang disampaikan penulis antara lain:

1. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain sehingga bisa mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.
2. Memperluas tempat penelitian karena masih banyak lembaga atau instansi lain yang dapat dijadikan tempat penelitian.
3. Peneliti selanjutnya menyarankan agar teknik penelitian dilakukan dengan menggabungkan pengumpulan data dengan wawancara. Hal ini dilakukan untuk menghasilkan informasi yang lebih akurat.

Daftar Pustaka

- Fachreza, Said Musnadi, M. S. A. M. (2018) “Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja bank aceh syariah di kota banda aceh”, (August 2019).
- Mulia, R. A. and Saputra, N. (2020) “Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang”, Jiee, 1(1), p. 51.
- Murfat, M. Z. (2018) “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Lion Mentari Airliner Makassar”, Jurnal Karimah STIE AMKOP, 3(October), pp. 820–929.
- Nabawi, R. (2019) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), pp. 170–183. doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- Saleh, A. R. and Utomo, H. (2018) “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang”, Among Makarti, 11(1), pp. 28–50.
- Umpung, F. D. et al. (2020) “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19”, Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine, 1, pp. 18–27.
- Wartono, T. (2017) “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4(2), p. 45.
- Wuwungan, et al. (2017) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado” Jurnal EMBA Vol.5 No.2
- Yuyu Ruhayu, dkk (2020) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, 3(1).

***) Dina Fauzia Nurcholifah, adalah Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma**

****) Abdul Kodir Djaelani, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma**

*****) Arini Fitra Mustapita, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma**