



## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Perdana Carton di Kabupaten Karawang

Maya Duwi Yanti<sup>1\*</sup>, Asep jamaludin<sup>2</sup>, Zenita Apriani<sup>3</sup>

Email: [mn22.mayayanti@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn22.mayayanti@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1\*</sup>, [asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id](mailto:asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>, [zenita@ubpkarawang.ac.id](mailto:zenita@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

\*Penulis korespondensi: [mn22.mayayanti@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn22.mayayanti@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>

**Abstract.** This study aims to analyze the influences of the work environment and work motivation on employee performance at PT. Empat Perdana Carton Karawang. Employee performance is one of the key factors in determining organizational success, particularly in small and medium-scale manufacturing industries. Therefore, companies need to pay attention to factors that can improve employee performance, including the work environment and work motivation. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study consists of all employees of PT. Empat Perdana Carton Karawang, totaling 41 people. The sampling technique used is saturated sampling, so the entire population is used as research respondents. Data collection techniques were carried out through the distribution of questionnaires using a Likert scale. Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis preceded by validity tests, reliability tests, and classical assumption tests. The results of the study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance. In addition, the work environment and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Empat Perdana Carton Karawang. These findings show that improving the work environment and providing good work motivation can optimally enhance employee performance. Therefore, companies are advised to strengthen the implementation of a conducive work environment and increase employee motivation through effective human resource management policies to improve work productivity and organizational success.

**Keywords:** Employee Performance; HR Management; Manufacturing Industry; Work Environment; Work Motivation

**Abstrak.** Hasil riset mempunyai maksud agar dapat diketahui dampak dari lingkungan kerja serta motivasi pada kinerja di PT. Empat Perdana Carton Karawang. Kinerja karyawan adalah sumber utama dalam menjalankan organisasi, khususnya pada industri manufaktur skala kecil dan menengah. Maka dari itu perlu adanya peningkatan dalam perusahaan agar perusahaan memperbaiki kinerja karyawan, di antaranya lingkungan kerja dan motivasi kerja. Metode yang dipakai untuk mengukurnya dipakai ukuran kuantitatif dengan menggunakan cara survei. Populasi di riset ini ialah semua karyawan PT. Empat Perdana Carton Karawang berjumlah 41 orang. Tekniknya memakai sampling jenuh, hingga semua populasi dipakai sebagai responden. Cara mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner dengan mempergunakan skala Likert. Uji analisis data dikerjakan memakai regresi linier berganda, dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Sedangkan hasilnya adalah memperlihatkan adanya lingkungan kerja mempunyai dampak yang positif serta sangat berarti pada kinerja karyawan. Motivasi kerja juga berdampak positif serta sangat berarti pada kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja serta motivasi secara bersamaan berdampak signifikan pada kinerja karyawan pada PT. Empat Perdana Carton Karawang. Sedangkan hasil riset ini memperlihatkan meningkatnya lingkungan kerja dan pemberian motivasi kerja dengan tepat kan memperbaiki kinerja karyawan secara optimal. Oleh sebab itu perusahaan disarankan agar memperkuat penerapan lingkungan kerja serta meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui aturan manajemen sumber daya manusia yang baik agar memperlihatkan hasil kerja yang tinggi dan keberhasilan organisasi.

**Kata kunci:** Industri Manufaktur; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Manajemen SDM; Motivasi Kerja

### 1. PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang ini dunia industri makin ketat, sumber daya manusia merupakan kunci kalau ingin organisasi berhasil. Kinerja karyawan bukan saja dipengaruhi oleh kemampuan individu, tapi oleh sumber eksternal diantaranya lingkungan kerja dan faktor internal seperti motivasi kerja. Lingkungan optimal dapat membuat rasa nyaman serta aman

bagi karyawan, oleh karena itu karyawan bisa bekerja secara optimal. Selayaknya lingkungan kerja yang kurang mendukung bisa menjadi rendahnya produktivitas dan kualitas kerja. Penelitian sebelumnya memperlihatkan adanya lingkungan kerja mempunyai peran sangat krusial dimana pembentukan perilaku dan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga yakni penentu utama dalam memperbaiki kinerja karyawan. Motivasi bisa berasal dari dalam dan luar, dimana individu didorong agar tujuan organisasi bisa tercapai. Studi terbaru menunjukkan bahwa antara lingkungan kerja yang baik serta motivasi baik dapat memperbaiki hasil kerja serta efektivitas kerja secara nyata. Oleh sebab itu sangat perlu bagi perusahaan untuk dapat memahami bagaimana kedua faktor ini berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam hal industri manufaktur yang mempunyai tuntutan kerja tinggi seperti PT. Empat Perdana Karton di Kabupaten Karawang.

Secara umum, solusi terhadap permasalahan tersebut adalah dengan memperbaiki kualitas lingkungan kerja serta memperkuat sistem motivasi kerja karyawan. Perusahaan perlu bagaimana mencari cara agar lingkungan kerja aman, nyaman, serta mendukung interaksi sosial yang baik. Selain itu, pemberian intensif baik finansial maupun non finansial adalah menjadi strategi baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan ini diyakini mampu memperbaiki kepuasan kerja dan mendorong produktivitas.

Secara lebih spesifik, berbagai studi memperlihatkan adanya lingkungan kerja yang mumpuni mencakup pencahayaan, suhu, Oleh sebab itu, perusahaan perlu dilakukan evaluasi secara rutin pada keadaan lingkungan kerja bisa dipastikan terpenuhinya kebutuhan karyawan.

Di lain sisi motivasi kerja bisa ditingkatkan meliputi strategi seperti diberikannya penghargaan, kesempatan mengembangkan karir, serta penerapan kebijakan kerja yang fleksibel. Penelitian memperlihatkan adanya motivasi kerja mempunyai dampak yang kuat pada kinerja karyawan, baik dengan parsial maupun simultan dengan lingkungan kerja. Dengan demikian, integrasi antara peningkatan lingkungan kerja serta penyempurnaan motivasi kerja menjadi pendekatan efektif dalam memperbaiki kinerja karyawan secara keseluruhan.

Meskipun banyak studi telah membahas dampak lingkungan kerja serta motivasi kerja pada kinerja karyawan, masih terdapat ruang riset dimana pada dunia industri karton di wilayah Kabupaten Karawang. Sejumlah studi sebelumnya dilakukan di sektor jasa dan perusahaan tertentu dengan karakteristik yang berbeda-beda, sehingga hasilnya tentu saja belum dapat digeneralisasi. Sebelumnya tidak banyak riset yang dengan spesifik menguji kombinasi kedua variabel itu dalam satu model penelitian pada perusahaan manufaktur lokal, hingga perlu dilakukan studi lebih lanjut dalam mengisi kesenjangan itu.

Atas dasar itu studi ini mempunyai maksud agar bisa diketahui dampak lingkungan kerja serta motivasi pada kinerja karyawan pada PT. Empat Perdana Karton di Kabupaten Karawang. Studi ini sebaiknya bisa menghasilkan peran ilmiah dalam memperkaya literatur msdm, berbagai faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan di sektor manufaktur. Kebaruan riset ini pada objek penelitian, konteks industri, serta analisis pendekatan yang mengintegrasikan kedua variabel utama secara simultan. Riset ini juga bertujuan agar menguji hipotesis bahwa lingkungan kerja serta motivasi kerja berdampak baik pada kinerja karyawan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

faktor pekerja yang mungkin pengaruhi pekerjaan mereka dan seberapa baik mereka menjalankan tugasnya disebut lingkungan kerja. Lingkungan kerja terdiri dari faktor-faktor lingkungan serta faktor fisik, sosial, dan psikologis bisa memberikan dampak terhadap kenyamanan, keselamatan, serta produktivitas karyawan. Lingkungan kerja juga dapat memperbaiki motivasi kerja, memperkuat komitmen organisasi, serta membuat karyawan untuk bekerja dengan benar.

Sedarmayanti, arti lingkungan kerja dimana seluruh alat perkakas, objek yang diteliti, lingkungan kerja seseorang, cara mereka bekerja, dan cara mereka mengatur pekerjaan mereka, baik saat bekerja sendiri maupun bersama orang lain. Sementara itu, Stephen P. Robbins menyatakan dimana lingkungan kerja keadaan fisik serta psikologis yang memperbaiki karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka di dalam organisasi.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) dan Alex S. Nitisemito (2015), indikator lingkungan kerja meliputi:

a. Penerangan (Lighting)

Tingkat cahaya yang baik untuk mendukung aktivitas kerja.

b. Suhu dan sirkulasi udara

Kondisi suhu udara dan ventilasi udara yang nyaman bagi pekerja.

c. Kebisingan

Tingkat gangguan suara yang dapat mempengaruhi konsentrasi kerja.

d. Keamanan kerja

Tingkat keselamatan kerja yang dirasakan karyawan.

e. Hubungan kerja antar karyawan

Kualitas hubungan sosial antara pekerja dalam organisasi.

f. Hubungan dengan atasan

Tingkat komunikasi dan dukungan dari atasan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan alat dorong yang datang pada diri seseorang baik dari luar dan dari dalam yang mempengaruhi seseorang agar tujuan tertentu bisa tercapai. Motivasi salah satu faktor krusial dalam memperbaiki semangat kerja, capaian kerja, kepuasan kerja karyawan. Robbins dan Judge (2023), motivasi ialah tahapan dimana memperlihatkan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk tercapainya maksud tertentu. Intensitas saling berhubungan dimana seberapa keras seseorang akan usahanya serta arah berkaitan dimana tujuan yang ingin dicapai, dan ketekunan memperlihatkan seberapa lama seseorang mempertahankan usahanya.

Mangkunegara (2021) mengungkapkan adalah motivasi kerja ialah dimana keadaan, energi termotivasi diri dimana karyawan berdisiplin tinggi bisa membuat tujuan perusahaan bisa tercapai. Motivasi dapat dipicu oleh berbagai faktor seperti kebutuhan ekonomi, penghargaan, lingkungan kerja, maupun kesempatan untuk berkembang. Dalam organisasi, motivasi yang baik akan memicu peningkatan karyawan untuk lebih kreatif serta mempunyai tanggung jawab pada pekerjaannya

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2021) meliputi:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan ialah hasil kerja atau capaian seseorang menjalankan tugas serta tanggung jawabnya berdasarkan kriteria yang ditentukan perusahaan. Kinerja menggambarkan keberhasilan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya dalam periode tertentu. Menurut Dessler (2022), kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian tugas yang membentuk pekerjaan seseorang. Produktifitas tinggi dapat terlihat dimana kualitas serta kuantitas hasil kerja bisa dicapai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Robbins dan Judge (2023) menjelaskan dimana kinerja karyawan ialah fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, organisasi agar perlu diperhatikan hal yang dapat merubah kemampuan dan motivasi karyawan agar kinerja mereka dapat memperbaiki secara optimal.

Indikator kinerja karyawan Robbins dan Judge (2023) meliputi:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Efektivitas dalam mempergunakan sumber daya
- e. Kemandirian dalam bekerja

### 3. METODE PENELITIAN



**Gambar 1.** Kerangka pikiran.

#### Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini gunakan metodologi kuantitatif melalui teknik survei. Teknik kuantitatif menyelidiki hubungan dan pengaruh karakteristik lingkungan kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara empiris melalui pendekatan statistik. Metode survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui responden agar dapat diperoleh data primer yang berhubungan dengan variabel yang diuji. Menurut John W. Creswell, studi kasus adalah cara yang dipergunakan untuk mengkaji teori dengan cara mengukur variabel penelitian mempergunakan alat uji penelitian mengkaji data menggunakan data statistik. Penelitian ini mempergunakan desain *explanatory research*, adalah studi yang tujuan utamanya ialah menjelaskan kausal hubungan antara variabel bebas dan tetap

#### Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi riset ini diterapkan di PT. Empat Perdana Carton Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Lokasi penelitian dipilih sebab perusahaan ini adalah salah perusahaan yang

mempekerjakan sejumlah karyawan dengan aktivitas produksi yang cukup intensif, sehingga memungkinkan untuk menguji dampak lingkungan kerja serta motivasi pada kinerja karyawan. Studi dilaksanakan di tahun penelitian berjalan yaitu April 2026 sesuai dengan jadwal pengumpulan data yang telah ditentukan oleh peneliti.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Sampel dalam pengujian ini ialah semua karyawan yang bekerja di PT. Empat Perdana Carton yaitu 41 orang. Karena jumlah sampel relatif kecil dan dimungkinkan agar terjangkau seluruhnya, oleh sebab itu yang diambil sampel yang dipergunakan adalah sampling jenuh yaitu dimana semua populasi dipakai semuanya.

Menurut Sugiyono, sampling jenuh ialah cara penetapan responden dimana semua objek dipergunakan sebagai sampel pengujian. Dengan itu hasil sampel dalam penelitian ini adalah 41 partisipan yang semuanya adalah karyawan PT. Empat Perdana Carton Karawang.

### **Jenis dan Sumber Data**

Penelitian menggunakan 2 jenis data, yaitu:

#### ***Data primer***

Data primer didapat langsung dari partisipan dengan cara menyebarkan kuesioner pada peserta magang yang menjadi item penelitian.

#### ***Data sekunder***

Data sekunder dihasilkan dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, laporan lembaga pelatihan kerja, serta dokumen lainnya.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik mengumpulkan informasi dalam studi ini meliputi:

a. Kuesioner

Kuesioner dipergunakan sebagai alat ukur utama untuk dapat diukur oleh sampel uji. Setiap pertanyaan di kuesioner dirancang dengan skala Likert

b. Studi Literatur

Untuk menyusun kerangka teoritis bagi penelitian ini, dilakukan tinjauan pustaka dengan memanfaatkan berbagai sumber ilmiah, termasuk buku, jurnal, dan publikasi akademik.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### ***Lingkungan Kerja ( $X_1$ )***

Istilah “lingkungan kerja” merujuk pada semua aspek tempat kerja yang dapat berdampak pada karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Indikator yang dipergunakan meliputi pencahayaan, cuaca, kebisingan, keamanan kerja, keterkaitan bawahan dan atasan (Sedarmayanti, 2017) dan (Alex S. Nitisemito, 2015),

***Motivasi Kerja ( $X_2$ )***

Robbins dan Judge (2023), motivasi adalah memperlihatkan intensitas, arah, serta keajinan individu dimana cara agar maksud tercapai. Intensitas berhubungan dengan bagaimana keras individu berusaha, arah yang terkait tujuan yang akan dicapai, ketekunan memperlihatkan lama seseorang mempertahankan usahanya. Indikatornya mencakup fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan serta aktualisasi diri.(Mangkunegara, 2021)

***Kinerja Karyawan ( $Y$ )***

Robbins dan Judge (2023) menjelaskan dimana pekerja adalah fungsi dari kemampuan, motivasi, serta kesempatan yang punyai individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, organisasi perlu diperhatikan faktor mana saja yang dapat memeprebaiki kemampuan dan motivasi karyawan agar kinerja mereka dapat memperbaiki secara optimal.Indikatornya terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu dalam menuntaskan pekerjaan, efektivitas dimana penggunaan sumber daya dan kemandirian dalam bekerja. (Robbins dan Judge, 2023)

**Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam studi ini dengan mempergunakan alat lunak statistik seperti SPSS melalui tahapan seperti:

Uji Instrumen Penelitian: Uji Validitas: Pengujiannya dipergunakan agar dapat diketahui sejauh mana alat ukur penelitian dapat diukur yang sebenarnya mengukur. Alat ukur dinyatakan benar apabila angka  $r$  hitung  $> 0,03$ . (Sugiyono, 2022). Uji Reliabilitas; Uji reliabilitas dipergunakan agar dapat diketahui kestabilan alat ukur penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel dengan angka Cronbach Alpha  $> 0,70$ .

Uji Asumsi Klasik: Sebelum melakukan analisa regresi, dikerjakan uji asumsi klasik yang mencakup: Uji Normalitas; Agar dapat diketahui apakah normal pendistribusian data. Uji Multikolinearitas; Untuk memastikan residual memiliki variavns konstan. Uji Heteroskedastisitas; Untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual.

Analisa Regresi Linier Berganda: Analisa regresi linier berganda dipergunakan agar dapat diketahui dampak lingkungan kerja, motivasi kerja pada kinerja karyawan. Model regresi yang dipergunakan ialah:

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

$$Y = a + b\_1X\_1 + b\_2X\_2 + e$$

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

Keterangan:

$Y$  = Kinerja karyawan

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi lingkungan kerja

$b_2$  = Koefisien regresi motivasi kerja

$X_1$  = Lingkungan kerja

$X_2$  = Motivasi kerja

$e$  = Error

Uji Hipotesis: Uji t (Parsial); Digunakan agar bisa diketahui dampak variabel bebas pada variabel tetap secara parsial. Uji F (Simultan); Digunakan agar bisa diketahui dampak variabel bebas dengan bersamaan pada variabel tetap.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ): Dipergunakan agar dapat diketahui keadaan dimana variabel bebas menjelaskan variabel tetap.

#### **4. HASIL DAN PENELITIAN**

##### **Deskripsi Responden**

Studi ini memakai 41 sampel yang merupakan semua karyawan pada PT. Empat Perdana Carton Karawang. Atas dasar olah data dari kuesioner yang telah disebarkan, narasumber dalam pengujian ini memiliki karakteristik yang berbeda dimana dari segi usia, jenis kelamin, serta masa kerja. Dengan jenis kelamin, sejumlah sampel ialah pria yaitu sebanyak sekitar 42%, sedangkan responden perempuan sekitar 58%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih didominasi oleh perempuan.

Dilihat dari rentang usia, keseluruhan sampel ada pada kelompok usia 20–25 tahun, yaitu sekitar 38%, diikuti oleh usia 26–30 tahun sebesar 50%, dan sisanya berusia di atas 30 tahun. Kondisi ini memperlihatkan sebagian karyawan adalah tenaga kerja muda yang berada pada fase produktif dan mempunyai motivasi tinggi untuk memperoleh pengalaman kerja.

##### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

###### ***Uji Validitas***

Uji validitas dikerjakan agar dapat diketahui apakah setiap jumlah pernyataan dimana kuesioner dapat diukur sampel penelitian secara tepat. Hasil uji di kerjakan dengan perbandingan angka  $r$  hitung serta  $r$  tabel di level signifikansi 5%. Berdasarkan hasil analisis, Semua item dalam skala  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  memiliki nilai  $r$  yang diperkirakan melebihi nilai  $r$  kritis sebesar 0,305. Maka disimpulkan bahwa semua jumlah pernyataan di kuesioner dikatakan benar serta bisa dipergunakan dalam studi.

### ***Uji Reliabilitas***

Berdasarkan hasil yang diperoleh, koefisien Cronbach's Alpha untuk setiap variabel Instrumen penelitian ini memiliki reliabilitas yang kuat, karena semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70.

### ***Hasil Uji Asumsi Klasik***

#### **a. Uji Normalitas**

| Variabel         | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------|------------------|------------|
| Lingkungan Kerja | 0,845            | Reliabel   |
| Motivasi Kerja   | 0,887            | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan | 0,898            | Reliabel   |

**Gambar 2.** Uji normalitas.

Untuk memastikan bahwasanya semuanya normal, digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena hasil uji tersebut menghasilkan nilai p sebesar 0,486, yang lebih besar dari 0,05.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kuat antar variabel bebas dalam model regresi, dilakukan pengujian multikolinearitas, dan hasilnya menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai tolerance di atas 0,10 serta nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser Test. Hasil pengujian memperlihatkan dimana angka signifikansi pada tiap-tiap variabel independen > 0,05, sehingga bisa disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

### ***Hasil Analisis Regresi Linier Berganda***

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)         | 4.456                       | 1.570      |                           | .789  | .928 |
| 1 Lingkungan Kerja | .456                        | .326       | .216                      | 4.152 | .000 |
| Motivasi Kerja     | .439                        | .148       | .685                      | 4.655 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Gambar 3.** Coefficientst.

Dengan hasil olah data menggunakan analisa regresi linier berganda, didapat persamaan regresi adalah:

$$Y = 4,456 + 0,456X_1 + 0,439X_2$$

$$Y = 4,456 + 0,456X\_1 + 0,439X\_2$$

$$Y = 4,456 + 0,456X_1 + 0,439X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Lingkungan kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi kerja

Interpretasi persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

Fakta bahwa nilai kinerja (X<sub>2</sub>) tetap pada angka 4,456 ketika variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja keduanya ditetapkan ke nol ditunjukkan oleh nilai konstan sebesar 4,456. Dengan anggapan variabel lain tidak mengalami perubahan, setiap kenaikan satu tingkat pada disiplin kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,456 sesuai dengan nilai koefisien regresi lingkungan kerja, sedangkan koefisien motivasi kerja sebesar 0,439 membuktikan bahwasanya setiap tambahan satu satuan pada motivasi juga berkontribusi meningkatkan kinerja sebesar 0,439 dalam kondisi faktor lain tetap sama, terjadi peningkatan 0,439 unit dalam kinerja.

### Hasil Uji Hipotesis

#### a. Uji t (Parsial)

| Variabel         | t hitung | t tabel | Sig.  | Keterangan             |
|------------------|----------|---------|-------|------------------------|
| Lingkungan Kerja | 4,152    | 1,986   | 0,000 | Berpengaruh signifikan |
| Motivasi Kerja   | 4,655    | 1,986   | 0,000 | Berpengaruh signifikan |

**Gambar 4.** Uji t (Parsial).

Berdasar tabel di atas dapat memberikan penjelasan ialah: Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t yang dihitung melebihi nilai t kritis ( $4,152 > 1,986$ ) pada tingkat signifikansi yang ditentukan  $0,000 < 0,05$ , hingga lingkungan kerja berdampak positif serta berdampak pada kinerja karyawan. Nilai t untuk variabel motivasi kerja melebihi nilai t kritis ( $4,655 > 1,986$ ), dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ ; dengan demikian, motivasi kerja secara positif memengaruhi dan berdampak pada kinerja karyawan.

#### b. Uji F (Simultan)

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 148.694        | 2  | 54.347      | 48.462 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 152.426        | 39 | 4.881       |        |                   |
| Total        | 321.120        | 41 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Lingkungan\_Kerja

**Gambar 5.** Uji F (Simultan).

Temuan dari pengujian F membuktikan bahwasanya nilai F hitung sebesar 48,462 lebih tinggi dibandingkan F tabel sebesar 3,10, serta didukung oleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari batas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan..

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .680 <sup>a</sup> | .463     | .463              | 1.67013                    |

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Disiplin\_Kerja

**Gambar 6.** Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Hasil analisis membuktikan bahwasanya koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,563. Dengan demikian, 56,3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan 43,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti, termasuk kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, dan sistem kompensasi..

### Pembahasan

Hasil penelitian memperlihatkan dimana lingkungan kerja berdampak baik serta berdampak pada kinerja karyawan. Makin tinggi keadaan lingkungan kerja, maka makin baik kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja memiliki hal baik dan berarti pada kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi baik berpotensi, lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan mampu memenuhi target kerja secara optimal. Secara bersamaan lingkungan kerja serta motivasi kerja berdampak baik pada kinerja karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa kedua variabel saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja lingkungan kerja nyaman, aman, dan menunjang interaksi sosial teruji memperbaiki hasil kerja karyawan. Temuan ini beriringan bersama Malayu S. P. Hasibuan yang menyebutkan dimana lingkungan kerja adalah sangat krusial dimana msdm karena berkaitan langsung dengan peningkatan prestasi kerja karyawan.

Temuan studi lainnya sejalan dimana teori yang dipaparkan oleh Edy Sutrisno yang menyebutkan dimana lingkungan kerja merupakan alat digunakan oleh manajemen untuk mendorong karyawan agar mematuhi aturan organisasi serta meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja.

Selain itu, hasil kajian lainnya memberikan petunjuk dimana motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dimana karyawan yang mempunyai dorongan kerja kuat, baik didalam maupun diluar, cenderung memperlihatkan kinerja lebih bagus. Motivasi kerja bisa memperbaiki semangat kerja, kreativitas, serta komitmen karyawan dalam

menjalankan pekerjaan tugas dari perusahaan. Karyawan termotivasi biasanya memiliki keinginan yang lebih besar untuk memenuhi capaian kerja serta memberikan kontribusi terbaik terhadap organisasi.

Hasil pemikiran Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang menggambarkan seberapa kuat dorongan, ke mana arah usaha, serta seberapa konsisten seseorang dalam mempertahankan tindakannya; dalam konteks pekerjaan, tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong individu untuk bekerja lebih optimal, menunjukkan komitmen yang kuat, dan berupaya mencapai hasil yang lebih baik secara berkelanjutan bekerja lebih keras, mengambil tanggung jawab, dan berupaya meningkatkan kualitas pekerjaannya. Oleh sebab itu organisasi perlu diperhatikan hal yang dapat memperbaiki motivasi kerja karyawan, diantaranya diberikannya penghargaan, lingkungan kerja kondusif, serta kesempatan untuk berkembang.

Mengacu pada hasil pengujian simultan, penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja bersama dengan tingkat motivasi kerja secara keseluruhan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dipahami bahwa peningkatan kinerja Kinerja tidak ditentukan oleh satu aspek saja, tetapi merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor yang saling berkaitan; dalam konteks ini, disiplin kerja berfungsi sebagai acuan dalam mengarahkan sikap dan tanggung jawab, sedangkan motivasi kerja menjadi energi pendorong dari dalam diri yang membuat seseorang berusaha mencapai hasil yang lebih maksimal.

Temuan riset ini memperkuat berbagai hasil riset terdahulu yang memperlihatkan dimana lingkungan kerja serta motivasi kerja adalah dua variabel penting yang memberi efek pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh berbagai peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia memperlihatkan dimana organisasi yang mampu membangun budaya disiplin serta memberikan motivasi yang memadai kepada karyawan cenderung mempunyai tingkat kualitas yang lebih baik.

Secara umum, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja bersama tingkat motivasi kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam memengaruhi hasil dan kinerja yang bisa memperbaiki kinerja karyawan pada industri makanan skala kecil dan menengah. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengolah kedua hal tersebut secara baik sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan serta menjaga kelangsungan usaha dalam merespon persaingan pasar yang semakin ketat.

## 5. KESIMPULAN

Atas dasar hasil penelitian serta pembahasan mengenai lingkungan kerja serta motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT. Empat Perdana Carton Karawang, maka dapat diambil kesimpulan adalah: Lingkungan kerja memiliki peran yang kuat dalam menentukan tingkat Kinerja karyawan mencerminkan bahwa kualitas hasil kerja akan meningkat seiring dengan terciptanya kondisi dan suasana kerja yang lebih baik; dengan demikian, lingkungan yang nyaman, aman, dan kondusif tidak hanya membantu meningkatkan produktivitas, tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri dalam diri karyawan dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan aktivitas operasional perusahaan. Motivasi kerja memiliki efek nyata pada Kinerja karyawan. Orang-orang yang sangat termotivasi di tempat kerja memiliki bertanggung jawab atas tindakan mereka, dan berusaha mencapai hasil terbaik yang mungkin. Karena itu, perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja jika ingin mendapatkan kinerja yang lebih baik dari karyawan mereka. Disiplin dan motivasi di tempat kerja sama-sama pengaruh besar bagi kinerja karyawan. masalah ini membuktikan bahwasanya perubahan dalam kinerja karyawan tidak disebabkan oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi dari antara kedisiplinan dalam bekerja dan dorongan motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Kedua variabel tersebut saling menguatkan sehingga terciptanya kondisi kerja yang produktif dan efektif.

Dengan ini bisa di tarik kesimpulan dimana lingkungan kerja serta motivasi kerja adalah hal penting sehingga bisa memperbaiki kinerja karyawan pada PT. Empat Perdana Carton Karawang. Oleh sebab itu, perusahaan dianjurkan agar memperbaiki penerapan lingkungan kerja dan motivasi kerja sehingga tujuan organisasi tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education. <https://doi.org/10.1036/9781260075076>
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Dessler, G. (2022). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341–367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, N. A., & Khaerunnisa, L. (2022). Determinasi produktivitas: Skill, motivasi dan lingkungan kerja (Literature review pengantar manajemen SDM). *Jurnal Manajemen*, 3(2), 550–560.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122–141. <https://doi.org/10.1037/a0013079>
- Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1), 302–311.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 1–9.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.