

## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pakoakuina Motorcycle Karawang**

**Muhamad Elki Purnama<sup>1\*</sup>, Sungkono<sup>2</sup>, Maman Mulya Karnama<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Email: Mn20.muhamadpurnama@mhs.ubpkarawang.ac.id,

sungkono@ubpkarawang.ac.id, maman.mulyadi@ubpkarawang.ac.id

### **Abstrak**

Studi dilakukan dengan fokus melihat bagaimana dua faktor yaitu “lingkungan kerja dan motivasi kerja” mempengaruhi hasil kerja karyawan pada PT. Pakoakuina Motorcycle. Untuk mencapai tujuan ini, peneliti memanfaatkan teknik purposive sampling, yang berarti karyawan dipilih guna dijadikan responden dipilih secara khusus berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan penelitian. Sebanyak 35 karyawan dari PT. Pakoakuina Motorcycle terlibat sebagai responden dengan menjawab kuesioner yang dibagikan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode SEM PLS. Hasil dari analisis menghasilkan temuan jika lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kondisi sekitar di tempat kerja, seperti fasilitas, suasana, dan hubungan antar karyawan, sangat mempengaruhi produktivitas dan performa kerja karyawan. Di sisi lain, hasil analisis juga menghasilkan jika motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja ada di kalangan karyawan, hal tersebut tidak selalu diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja karyawan dalam PT. Pakoakuina Motorcycle.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Kerja

### **Abstract**

*The investigation was conducted with a focus on seeing how two factors, namely “work environment and work motivation”, affect employee work results at PT Pakoakuina Motorcycle. To attain this objective, the researcher utilized a purposive sampling technique, which means that the employees selected to serve as respondents were specifically chosen based on certain criteria relevant to the research. A total of 35 employees from PT Pakoakuina Motorcycle were involved as respondents by answering the distributed surveys. The gathered data were subsequently examined with the SEM PLS method. The findings of the analysis show that the work environment has a significant influence on employee performance, meaning that environmental conditions in the workplace, such as facilities, atmosphere, and relationships between employees, greatly affect employee productivity and work performance. On the other hand, the results of the analysis also show that work motivation does not have a significant influence on employee performance. This shows that although work motivation exists among employees, it does not always translate into improved employee performance within PT Pakoakuina Motorcycle.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Motivation, and Work Performance*

## **Pendahuluan**

Tenaga kerja manusia atau sering dikenal dengan SDM termasuk kedalam elemen kunci yang ada di setiap perusahaan maupun organisasi di negara manapun (Riza & Mutiarni, 2022). SDM yang berkualitas di dalam sebuah perusahaan merupakan aset penting yang dapat mendorong kemajuan dan daya saing Perusahaan (Sihotang, 2020). Ketika perusahaan memiliki SDM yang kompeten, berdedikasi, dan profesional, hal ini akan meningkatkan kemampuan perusahaan untuk memperluas dan menyesuaikan diri seiring dengan transformasi yang berlangsung dalam sektor bisnis (Mulia & Saputra, 2021). Perusahaan yang mampu merespons perubahan zaman akan memiliki keunggulan kompetitif. Selain itu, kinerja individu di dalam perusahaan memegang peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Umam & Abdurokhim, 2024);(Asikin, Amelia, & Hidayat, 2024).

Perusahaan memiliki beberapa pendekatan untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya adalah melalui pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019). Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman membantu menciptakan suasana yang mendukung produktivitas. Kompensasi yang layak juga menjadi faktor motivasi penting, karena penghargaan yang sesuai dengan kontribusi dapat meningkatkan semangat kerja.

Motivasi dan pendidikan berkelanjutan dapat membantu karyawan terus berkembang dan tetap relevan dengan perkembangan zaman (Widjajanta, Dirgantari, & Nabila, 2024);(Arianto & Kurniawan, 2020). Berdasarkan kinerja karyawan yang optimal merupakan kunci keberhasilan organisasi (Parashakti, 2020). Jika setiap karyawan mampu menyelesaikan tugas mereka dengan tepat waktu, berkualitas, dan dapat diandalkan, maka organisasi bisa bergerak secara optimal dan sesuai target yang ingin dicapai (Siagian & Cahyono, 2021);(Wilfarda, Ningtias, & Alimah, 2021).

Maka dari itu, perusahaan perlu segera mengambil langkah untuk mengidentifikasi dan mengatasi berbagai permasalahan kinerja karyawan karena hal tersebut bisa berdampak signifikan pada Perusahaan (Hustia, 2020). Lingkungan kerja, yang meliputi aspek fisik seperti fasilitas dan ruang kerja, serta aspek nonfisik seperti hubungan antar karyawan dan suasana kerja, memainkan peran penting dalam mendukung kinerja karyawan (Sofyan, 2017). Jika kondisi lingkungan kerja tidak memadai, seperti yang terjadi di PT. Pakoakuina Motorcycle Karawang Riau, hal ini dapat menghambat produktivitas dan kesejahteraan karyawan, sehingga diperlukan perbaikan untuk menciptakan lingkungan yang lebih ideal dan mendukung kinerja.

Indikator lingkungan kerja yang disampaikan oleh Nitisemito menyoroti pentingnya suasana kerja yang mendukung, hubungan baik antara rekan kerja, dan fasilitas kerja yang memadai dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk bekerja (Anwar, 2019). Di samping itu, motivasi kerja merupakan elemen kunci yang dapat berdampak pada hasil kerja karyawan. Semangat yang tinggi tidak hanya mendorong

karyawan untuk berusaha lebih keras, tetapi juga meningkatkan semangat dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan.

Motivasi kerja sangat krusial karena diharapkan dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja keras dan penuh semangat demi mencapai tingkat produktivitas yang tinggi." Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung dapat mencapai prestasi kerja lebih maksimal, akibatnya berdampak positif pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan (Nurjaya, 2021).

Seseorang dapat dianggap memiliki motivasi kinerja tinggi jika seseorang mempunyai dorongan keras guna meraih target perusahaan dengan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai dengan harapan organisasi (Sembiring, Damanik, Widya, & Suawandi, 2024). Karyawan yang termotivasi biasanya akan lebih proaktif, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Namun, jika motivasi rendah, hal ini dapat mengakibatkan sikap negatif, seperti ketidakpuasan terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya dapat menghambat produktivitas dan kualitas kerja. Kemudian selain isu-isu yang telah dibahas sebelumnya, ada juga masalah lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja di PT. Pakoakuina Motorcycle Karawang.

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa karyawan di PT. Pakoakuina Motorcycle Karawang merasa bahwa perusahaan belum melakukan cukup banyak untuk memperbaiki hubungan kerja antara karyawan dan atasan. Interaksi yang terbatas antara karyawan dan atasan menciptakan kesan bahwa suasana kerja menjadi kurang akrab, yang bisa menghambat komunikasi dan kolaborasi.

Selain itu, pekerjaan yang bersifat monoton dan kurang bervariasi juga menyebabkan kebosanan di kalangan karyawan, yang berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Kondisi ini sangat penting untuk diperhatikan, terutama dalam kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa tidak terhubung dengan atasan dan terjebak dalam rutinitas yang membosankan, motivasi untuk bekerja secara optimal akan menurun. Hal ini dapat menghalangi pencapaian sasaran serta tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen PT. Pakoakuina Motorcycle Karawang untuk segera mengatasi masalah ini.

Penelitian berfokus pada dua faktor penting yaitu "lingkungan kerja dan motivasi kerja" serta bagaimana keduanya memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian dapat berkontribusi agar perusahaan dapat lebih memahami apa yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini juga berpotensi memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi manajemen dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan.

Mengacu pada struktur pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, hipotesis penelitian dinyatakan, seperti berikut:

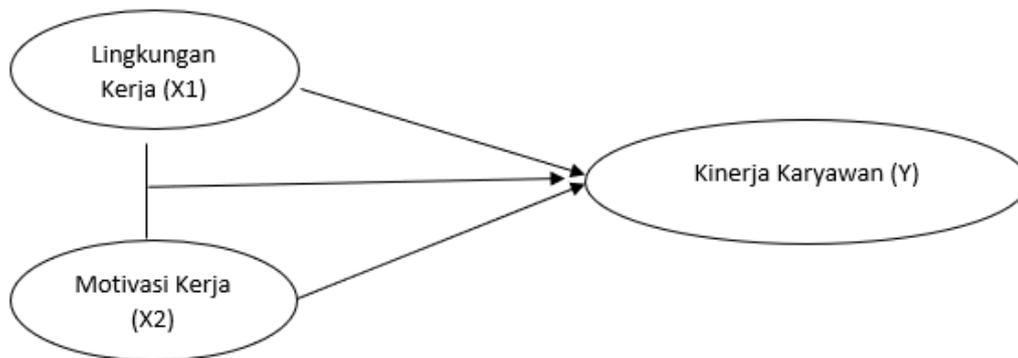
"H1 : Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif"

"H2 : Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif"

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan menerapkan metode “non-probability sampling”, yang artinya jika tidak setiap anggota populasi mempunyai peluang yang setara guna terpilih sebagai bagian dari sampel. Metode ini mengarah pada pemilihan sampel yang lebih selektif, tanpa mengandalkan prinsip acak yang ketat. Peneliti kemudian menggunakan teknik yang lebih spesifik, yaitu “simple random sampling”. Cara ini melibatkan memilih sampel secara random dari populasi tanpa memperhatikan kategori atau kelompok tertentu.

Simple random sampling berfokus pada prinsip acak, yang berarti seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang setara agar terpilih. Hal ini mendukung objektivitas penelitian karena mengurangi bias dalam pemilihan sampel. Simple random sampling merupakan metode penentuan sampel dari populasi yang dilakukan tanpa mempertimbangkan strata atau kategori yang ada dalam populasi tersebut. Oleh karena itu, peneliti mengambil minimal 35 karyawan sebagai sampel, peneliti bertujuan untuk memperoleh data yang cukup untuk menganalisis variabel-variabel yang sedang diteliti.

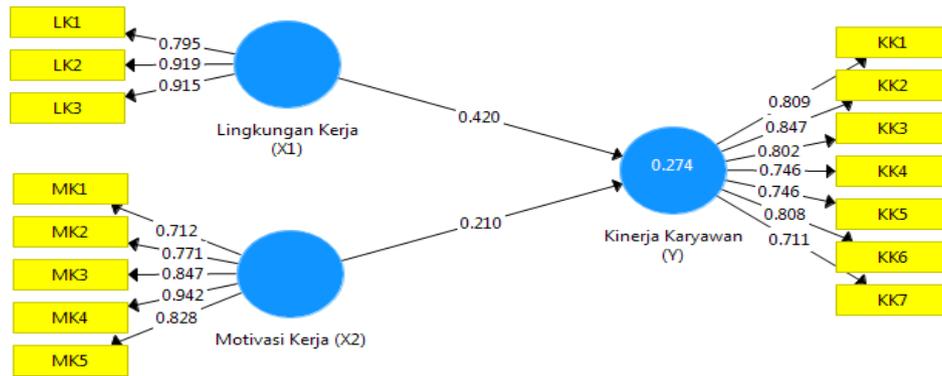


**Gambar 1.** Kerangka Penelitian

### Hasil dan Pembahasan

Uraian mengenai subjek penelitian melibatkan 35 responden yang terbagi menjadi 20 responden pria dan 15 responden wanita. Dari jumlah tersebut, 26 responden merupakan pekerja yang mempunyai tingkat pendidikan Sarjana (S1), sementara 2 responden berpendidikan terakhir SMA, 4 responden berpendidikan Diploma (D3), dan 3 responden berpendidikan Sarjana (S2).

Dari segi usia, 9 responden berada dalam rentang 21 hingga 30 tahun, 19 responden berusia antara 31 hingga 40 tahun, 5 responden berusia antara 41 hingga 50 tahun, dan 2 responden berusia antara 51 hingga 60 tahun. Dalam hal pengalaman kerja, 18 responden telah bekerja selama 3 hingga 4 tahun, 12 responden telah bekerja lebih dari 5 tahun, dan 5 responden memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 2 tahun. Sedangkan terkait bidang pekerjaan, terdapat 11 responden yang bekerja di bidang pemasaran (marketing), 7 responden di bidang akuntansi (accounting), 6 responden di bidang produk (product), 2 responden di bidang sumber daya manusia (HRD), dan 9 responden bekerja di bidang lain yang tidak disebutkan sebelumnya.



Gambar 2. Temuan dari Uji Validitas Konvergen

Analisis menggunakan “Average Variance Extracted (AVE)” menunjukkan hasil di atas 0,5. Artinya, indikator-indikator ini terkait satu sama lain juga sangat relevan dalam menggambarkan konstruk tersebut, sehingga dapat memberikan kepercayaan bahwa pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini akurat dan dapat diandalkan.

Tabel 1. Validitas Diskriminan (Beban Silang)

|     | Kinerja Karyawan (Y) | Lingkungan Kerja (X1) | Motivasi Kerja (X2) |
|-----|----------------------|-----------------------|---------------------|
| KK1 | <b>0.809</b>         | 0.314                 | 0.254               |
| KK2 | <b>0.847</b>         | 0.361                 | 0.418               |
| KK3 | <b>0.802</b>         | 0.487                 | 0.416               |
| KK4 | <b>0.746</b>         | 0.486                 | 0.173               |
| KK5 | <b>0.746</b>         | 0.237                 | 0.181               |
| KK6 | <b>0.808</b>         | 0.331                 | 0.191               |
| KK7 | <b>0.711</b>         | 0.303                 | 0.039               |
| LK1 | 0.363                | <b>0.795</b>          | 0.351               |
| LK2 | 0.427                | <b>0.919</b>          | 0.207               |
| LK3 | 0.474                | <b>0.915</b>          | 0.258               |
| MK1 | 0.078                | 0.008                 | <b>0.712</b>        |
| MK2 | 0.254                | 0.163                 | <b>0.771</b>        |
| MK3 | 0.304                | 0.168                 | <b>0.847</b>        |
| MK4 | 0.366                | 0.335                 | <b>0.942</b>        |
| MK5 | 0.244                | 0.43                  | <b>0.828</b>        |

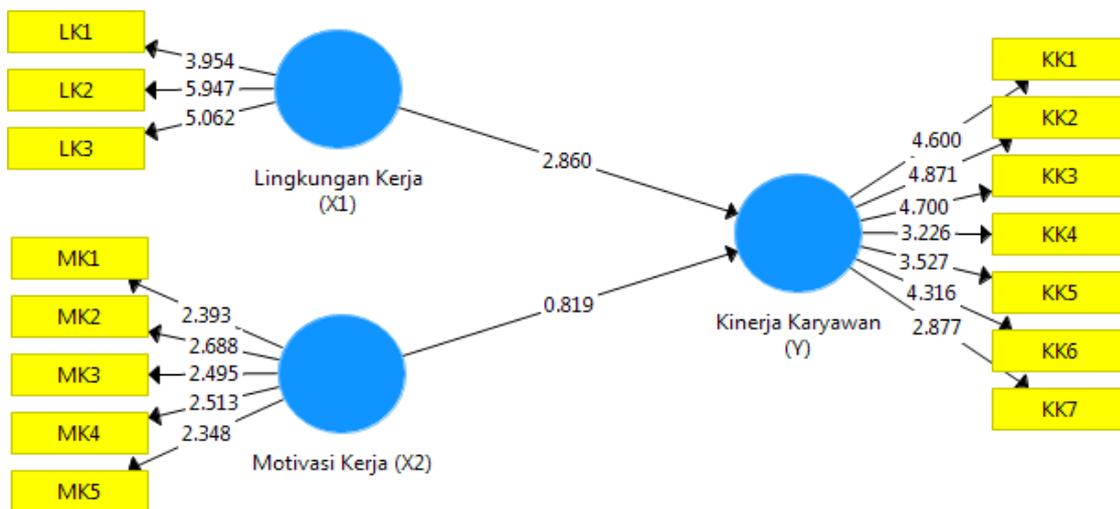
Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa nilai untuk setiap indikator variabel konstruk memiliki hubungan yang jelas dengan variabel konstruk lainnya. Dalam analisis ini, uji validitas diskriminan menunjukkan hasil yang valid, yang dapat dilihat dari nilai cross loading pada konstruk yang relevan. Nilai cross loading ini lebih tinggi dibandingkan dengan nilai factor loading pada konstruk lainnya. Dengan demikian, validitas konstruk dalam penelitian ini dapat diandalkan, karena indikator yang digunakan secara signifikan mampu membedakan antara konstruk yang satu dengan yang lainnya.

Tabel 2. Validitas Diskriminan (Beban Silang)

|                       | Cronbach's Alpha | Composite Reliability |
|-----------------------|------------------|-----------------------|
| Kinerja Karyawan (Y)  | 0.897            | 0.917                 |
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.85             | 0.91                  |

|                     |       |       |
|---------------------|-------|-------|
| Motivasi Kerja (X2) | 0.886 | 0.913 |
|---------------------|-------|-------|

Temuan dari analisis yang tercantum dalam Tabel 2 menunjukkan bahwa semua “nilai Cronbach’s alpha dan composite reliability untuk masing-masing variabel mencapai  $\geq 0,6$ ”. Nilai tersebut untuk kedua metrik menunjukkan bahwa variabel yang diukur dalam penelitian ini dapat diandalkan dan memberikan hasil yang konsisten



Gambar 3. Temuan dari Proses Bootstrapping

Gambar 3 mengilustrasikan bahwa nilai prediksi kedua variabel memiliki koefisien jalur positif terhadap kinerja karyawan. Dengan masing-masing faktor sebesar 0,420 untuk Lingkungan Kerja dan sebesar 0,210 untuk Motivasi Kerja.

Tabel 3. Temuan dari Pengujian Hipotesis

|   | OriginalSample (O) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values |
|---|--------------------|--------------------------|----------|
| Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0.420              | 2.860                    | 0.004    |
| Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)   | 0.210              | 0.819                    | 0.413    |

### Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

“H1: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerjaterhadap kinerja karyawan.”

Hipotesis pertama diterima dengan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini karena “nilai t statistics yang lebih besar dari cut-off value (1,96)” menunjukkan bahwa hasil pengujian cukup kuat untuk mendukung hipotesis tersebut. Selain itu, “nilai p-value sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05” menunjukkan bahwa

kemungkinan analisis yang diperoleh terjadi secara kebetulan sangat kecil, sehingga memberikan bukti tambahan bahwa hipotesis pertama dapat diterima.

### **Uji Hipotesis Kedua**

Hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

“H2: Terdapat pengaruh Motivasi Kerjaterhadap kinerja karyawan.”

Hipotesis kedua ditolak karena tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena “nilai t statistics yang sebesar 0,413” menandakan jika pengaruh yang diharapkan dari Motivasi Kerja tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan, karena nilai ini jauh di bawah nilai batas 1,96 yang diperlukan untuk menyatakan bahwa ada pengaruh. Selain itu, “p-value yang sebesar 0,413” menunjukkan bahwa ada kemungkinan tinggi bahwa hasil ini terjadi secara kebetulan, yang menegaskan bahwa hipotesis kedua ditolak atau tidak adanya hubungan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pakoakuina Motorcycle. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja, seperti fasilitas yang tersedia, suasana, serta interaksi sosial antara karyawan, memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja individu. Di sisi lain, analisis juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pakoakuina Motorcycle. Meskipun motivasi sering dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja, akan tetapi dalam perusahaan ini, tampaknya motivasi kerja tidak cukup kuat untuk memberikan dampak yang signifikan. Sehingga temuan ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen PT Pakoakuina Motorcycle dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penekanan pada pengembangan lingkungan kerja yang kondusif bisa sebagai alternatif pendekatan yang lebih efisien untuk memperbaiki kinerja dibandingkan dengan fokus yang berlebihan pada motivasi kerja.

### **BIBLIOGRAFI**

- Adha, Risky Nur, Qomariah, Nurul, & Hafidzi, Achmad Hasan. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Anwar, Rani. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja. *Majalah Ilmiah Manajemen STIE Aprin Palembang*, 9(2), 49–58.
- Arianto, Nurmin, & Kurniawan, Hadi. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312–321.
- Asikin, Muhamad Zaenal, Amelia, Amelia, & Hidayat, Agus Rohmat. (2024). Membangkitkan Semangat Kewirausahaan untuk Meningkatkan Keberlanjutan Bisnis dengan Memperkuat Sikap, Perilaku, dan Nilai Entrepreneurship. *Cakrawala Repositori IMWI*, 7(4), 1240–1245.

- Hustia, Anggreany. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Mulia, Rizki Afri, & Saputra, Nika. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24.
- Nurjaya, Nunu. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Parashakti, Ryani Dhyhan. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304.
- Riza, Rizqy Aqidatur, & Mutiarni, Rita. (2022). Kinerja Karyawan Umkm Di Masa Pandemi Covid-19: Systematic Literature Review (Slr). *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 5(1), 35–44. <https://doi.org/10.26533/jmd.v5i1.992>
- Sembiring, Ari Wibowo, Damanik, Aulia Sari, Widya, Khansa Arista, & Suawandi, Suawandi. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Inovasi dalam Organisasi Kewirausahaan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(1), 231–238.
- Siagian, Ade Onny, & Cahyono, Yoyok. (2021). Strategi Pemulihan Pemasaran UMKM di Masa Pandemi Covid-19 Pada Sektor Ekonomi Kreatif. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis*, 3(1), 206–217. <https://doi.org/10.47233/jitekss.v3i1.212>
- Sihotang, Jus Samuel. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, 4(3), 535–542.
- Sofyan, Syaakir. (2017). Peran UMKM (usaha mikro, kecil, dan menengah) dalam Perekonomian Indonesia. *Bilancia: Jurnal Studi Ilmu Syariah Dan Hukum*, 11(1), 33–64.
- Umam, Muhammad Khoirul, & Abdurokhim, Abdurokhim. (2024). The Effect Of Capital And Licensing On The Productivity Of Umkm In Majalengka Regency. *WINTER JOURNAL: IMWI STUDENT RESEARCH JOURNAL*, 5(2), 110–122.
- Widjajanta, Bambang, Dirgantari, Puspo Dewi, & Nabila, Alzamira Zandam. (2024). Evolution of Localized Brands and The Influence of Cultural Norms: Analysis of Sociolla Loyalty and Trust. *EVOLUTIONARY STUDIES IN IMAGINATIVE CULTURE*, 437–445.
- Wilfarda, Anggraeni Charismanur, Ningtiyas, Wulan Puspita, & Alimah, Nurdiah Mufidatul. (2021). Kebijakan Pemerintah Dalam Pemberdayaan UMKM Di Masa Pandemi. *Journal of Government and Politics*, 3(1), 47–65.

---

**Copyright holder:**

Muhamad Elki Purnama\*, Sungkono, Maman Mulya Karnama (2024)

**First publication right:**

Syntax Admiration

**This article is licensed under:**

