

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TAEHWA INTERNATIONAL

Rico Dwitama Putra¹, Murti Wijayanti^{2*}, Tyna Yunita³

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

rikodwitama88@gmail.com, murti.wijayanti@dsn.ubhara.ac.id tyna.ubi@gmail.com

*corresponden author : murti.wijayanti@dsn.ubhara.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja.

Received : 31, July

Revised : 10, Aug

Accepted: 28, July

©2026 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taehwa International. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden dan terfokus pada karyawan PT Taehwa International. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling sesnsus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan metode statistik dengan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,045 ($p < 0,05$), dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 91,983 > Ftabel sebesar 3,195 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,788 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan sebesar 78,8% variasi kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penguatan motivasi kerja merupakan faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan kedua aspek tersebut sebagai strategi dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan, sumber daya manusia itu sendiri berupa manusia yang di pekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Bahtera et al., 2024). Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau

orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu (Haratua et al., 2023). Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, dengan adanya kualitas sumber daya manusia dan kemampuan skill para pekerja dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar (Winarno et al., 2022). Kinerja karyawan diukur berdasarkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan mematuhi aturan yang berlaku dan mempertimbangkan moral dan etika untuk mencapai tujuan perusahaan (Semarang et al., 2024). Dari penjelasan ini, kinerja dapat didefinisikan sebagai prestasi karyawan yang diukur dengan menggunakan standar yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan non-fisik memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung yang tidak terpisahkan terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Danisa & Komari, 2023). Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan mengurangi kerja karyawan yang kurang melayani masyarakat dengan baik. Keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung membuat karyawan semakin ramah dan semangat dalam melayani masyarakat. Hal ini dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Ita Rahmawati et al., 2020). Motivasi kerja memainkan peran vital dalam mencapai tujuan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Dalam konteks ini, motivasi kerja dapat dipahami sebagai faktor pendorong yang memotivasi individu untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu, sehingga mencapai hasil yang diinginkan, meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang mempengaruhi perilaku individu. Dengan motivasi yang tepat, semangat kerja dapat meningkat. Motivasi juga berperan sebagai penggerak yang menginspirasi karyawan untuk bekerja efektif dan bersinergi dalam mencapai tujuan perusahaan (Maratus Solikah et al., 2025).

PT. Taehwa International (TI) berdiri di Bekasi, Jawa Barat, sejak tahun 1998 dan berfokus pada pembuatan polybag dan karton. Banyak perusahaan sudah menggunakan produk karton untuk memenuhi kebutuhannya dalam pengemasan produk. PT. Taehwa International mempunyai permasalahannya itu sendiri salah satunya yaitu lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan melalui wawancara dengan pihak *human resources development* (HRD) serta observasi langsung pada PT. Taehwa International pada tanggal 21 Oktober 2025, diperoleh informasi bahwa terdapat beberapa faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, antara lain lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kepemimpinan. Dari hasil wawancara dan observasi tersebut, faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja dinilai sebagai faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan faktor lainnya.

Hasil observasi menunjukkan bahwa PT. Taehwa International telah menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Namun, kondisi

lingkungan kerja masih belum optimal, seperti sirkulasi udara yang masih mengandalkan ventilasi alami, pencahayaan yang belum merata karena 4 dari 10 titik lampu tidak berfungsi, serta kebisingan mesin yang cukup tinggi sehingga berpotensi mengganggu kenyamanan dan konsentrasi karyawan.

Selain itu, motivasi karyawan pada PT. Taehwa International juga tergolong rendah. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya penerapan sistem *punishment and reward* yang memengaruhi motivasi kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik, sehingga karyawan kurang mendapatkan penghargaan atas prestasi maupun konsekuensi atas kesalahan kerja. Akibatnya, beberapa karyawan menunjukkan kurangnya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, serta minimnya inisiatif untuk meningkatkan kinerja. Permasalahan tersebut menunjukkan kondisi lingkungan kerja berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan yang optimal, seperti kedisiplinan, produktivitas, tanggung jawab, dan kualitas hasil kerja. Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung komunikasi menciptakan suasana kondusif yang berdampak pada semangat dan loyalitas karyawan.

Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan yang terjadi pada PT. Taehwa International, penting untuk mengetahui sejauh mana “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taehwa International”, sebagai bahan evaluasi untuk menentukan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan di masa mendatang.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan dalam situasi kerja yang mencerminkan produktivitas dan kontribusi individu terhadap organisasi (Al-Omari & Okasheh, 2017).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya serta menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Dalam hal ini, kapabilitas dinamis organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja melalui pemanfaatan teknologi dan peningkatan kompetensi (Yunita et al., 2024).

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima (Robbins & Judge, 2021): 1). Kualitas: kualitas kerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap hasil pekerjaan yang dicapai serta tingkat kesempurnaan tugas yang disesuaikan dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, 2). Ketepatan waktu: ketepatan waktu menggambarkan tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan tetap memperhatikan koordinasi hasil serta pemanfaatan waktu secara optimal. 3).

Efektivitas kerja: efektivitas berkaitan dengan kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, biaya, teknologi, dan bahan baku secara optimal untuk meningkatkan hasil kerja. 4). Kemandirian: kemandirian menunjukkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya tanpa bergantung pada bantuan atau arahan dari atasan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh keadaan sekitar pekerja termasuk penerangan, kebisingan, kebersihan, hubungan sosial, serta dukungan atasan yang berpengaruh terhadap motivasi dan hasil kerja karyawan (Halim & Tj, 2023). Lingkungan kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai dan memengaruhi pelaksanaan pekerjaan mereka, baik berupa ruang kerja, ventilasi, tata letak, hingga peralatan yang digunakan (Hermansyah & Sina, 2024). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis (Hulu et al., 2022).

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik. Kedua faktor tersebut berperan dalam memengaruhi kondisi kesehatan, psikologis, serta kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas sistem kerja dan terciptanya kondisi kerja yang aman. Indikator-indikator kondisi fisik lingkungan kerja (Afandi, 2018): 1). Lampu Penerangan di tempat kerja, 2). Sirkulasi di tempat kerja, 3). Kebisingan di tempat kerja, 4). Kenyamanan di tempat kerja

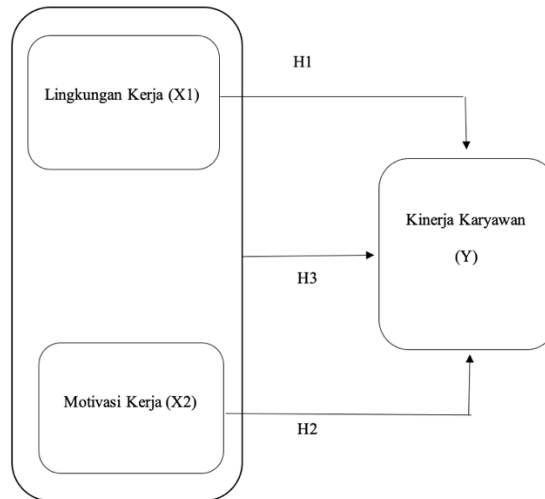
Motivasi Kerja

Motivasi dapat mendorong seseorang untuk berupaya tinggi pada apa yang menjadi tujuannya, baik tujuan tersebut merupakan tujuannya sendiri ataupun tujuan bersama dalam sebuah organisasi (Musyadad et al., 2022). Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu (Amelia & Simangunson, 2023).

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya (Saliano et al., 2024). Indikator motivasi kerja dapat diukur melalui (Hamzah B. Uno, 2019): 1). Dorongan dari dalam diri, 2). Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, 3). Prestasi yang dicapai, 4). Pengembangan diri

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah penjelasan tentang gejala objek masalah. Ini merupakan hasil dari pemikiran yang dapat diperluas lagi. Pernyataan-pernyataan dan temuan penelitian yang relevan didasarkan pada kerangka pemikiran. Adapun kerangka pemikiran yang digunakan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2023). Berdasarkan latar belakang, landasan teori, serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan aman dapat meningkatkan semangat kerja serta produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kinerja karyawan. Penelitian (Saragih & Pramudita, 2024), (Ogda et al., 2025), serta (Muhindra & Suhana, 2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

H1: Diduga adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Taehwa International.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri karyawan yang memengaruhi semangat dalam bekerja. Karyawan yang

memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena adanya keinginan untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Penelitian (Pongtuluran & Marewa, 2025), (Ariandi et al., 2023), dan (Honi et al., 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena tingkat motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan mencapai hasil kerja yang maksimal.

H2: Diduga adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Taehwa International.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan dan meningkatkan semangat kerja, sedangkan motivasi kerja menjadi dorongan utama bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Kombinasi antara lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan menentukan tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini didukung oleh penelitian (Mulyadi et al., 2021), (Alfarissy & Suwaji, 2025), serta (Rijal Asy'ari & Indiyati, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga adanya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Taehwa International.

METODOLOGI

Metode penelitian kuantitatif statistik digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan seberapa besar variabel terikat Y, yaitu kinerja karyawan, dipengaruhi secara parsial dan simultan oleh variabel bebas X, yang terdiri dari lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2). Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2023).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Taehwa International yang berjumlah 50 orang. Dengan jumlah populasi yang relatif kecil dan masih dapat dijangkau seluruhnya, maka memutuskan untuk menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sumber data penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu 50 responden. Metode ini dipilih karena jumlah populasi yang terbatas untuk memperoleh data yang lebih akurat dan representatif tanpa melakukan reduksi sampel. Penelitian ini akan menggunakan program *software* SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 26. Berikut merupakan table operasional variable dalam penelitian ini :

Tabel Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja Ketepatan waktu Efektivitas kerja Kemandirian (Robbins & Judge, 2021)	Indikator: Kualitas Kerja 1. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi 2. Saya melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan sebelum diserahkan Indikator: Ketepatan Waktu 3. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Indikator: Efektivitas Kerja 4. Saya mampu bekerja secara efektif dalam menyelesaikan tugas 5. Saya dapat mencapai target kerja yang telah ditentukan Indikator: Kemandirian 6. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung pada orang lain 7. Saya selalu mengambil inisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan
Lingkungan Kerja (X1)	1. Lampu Penerangan di tempat kerja 2. Sirkulasi di tempat kerja 3. Kebisingan di tempat kerja 4. Kenyamanan di tempat kerja (Afandi, 2018)	Indikator: Sirkulasi di tempat kerja 1. Suhu di tempat kerja saya tidak mendukung kenyamanan dalam bekerja 2. Sirkulasi udara di tempat kerja membantu mengurangi rasa panas saat bekerja Indikator: Kebisingan di tempat kerja 3. Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi saya Indikator: Lampu Penerangan di tempat kerja 4. Pencahayaan dan kondisi fisik ruang kerja mendukung aktivitas kerja saya Indikator: Kebisingan di tempat kerja

Variabel	Indikator	Pernyataan
		5. Suara mesin atau lingkungan sekitar tidak mengganggu pekerjaan saya Indikator: Kenyamanan di tempat kerja 6. Kondisi lingkungan kerja membantu saya bekerja dengan lebih optimal 7. Saya merasa nyaman dengan kondisi fisik tempat kerja saya
Motivasi Kerja (X2)	1. Dorongan dari dalam diri 2. Tanggung Jawab 3. Prestasi yang dicapai 4. Pengembangan diri (Hamzah B. Uno, 2019)	Indikator: Dorongan dari dalam diri 1. Saya memiliki semangat kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan 2. Saya memiliki dorongan dari diri sendiri untuk bekerja lebih baik Indikator: Tanggung Jawab 3. Saya merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya 4. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin 5. Saya merasa pekerjaan saya penting bagi perusahaan Indikator: Prestasi yang dicapai 6. Saya merasa mendapatkan apresiasi atas hasil kerja saya Indikator: Pengembangan Diri 7. Saya memiliki keinginan untuk mengembangkan kemampuan kerja saya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian instrumen penelitian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel **Lingkungan Kerja**, **Motivasi Kerja**, dan **Kinerja Karyawan** memenuhi kriteria validitas. Seluruh item memiliki nilai *corrected item-total correlation* (r hitung) yang lebih besar daripada r tabel (0,278) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur sehingga seluruh butir pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Selain valid, instrumen penelitian juga terbukti reliabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai **Cronbach's Alpha** sebesar 0,885 untuk variabel Lingkungan

Kerja, 0,891 untuk variabel Motivasi Kerja, dan 0,762 untuk variabel Kinerja Karyawan. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60, yang mengindikasikan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, data yang diperoleh memiliki tingkat keandalan yang memadai untuk digunakan pada tahap analisis berikutnya.

Pengujian asumsi klasik juga menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh persyaratan analisis. Uji normalitas menggunakan metode **Kolmogorov-Smirnov** menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 ($>0,05$), yang menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Selanjutnya, uji multikolinearitas menghasilkan nilai **Tolerance** sebesar 0,250 ($>0,10$) dan **Variance Inflation Factor (VIF)** sebesar 3,999 (<10), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen. Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot juga menunjukkan penyebaran titik yang acak tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 2,203 + 0,266X_1 + 0,538X_2$, yang menunjukkan bahwa baik Lingkungan Kerja maupun Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,266 dengan nilai signifikansi 0,045 ($<0,05$), sedangkan Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,538 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Kedua hasil tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja maupun motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, dengan pengaruh Motivasi Kerja yang relatif lebih besar dibandingkan Lingkungan Kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sedangkan model regresi telah memenuhi seluruh asumsi klasik sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa **Lingkungan Kerja** dan **Motivasi Kerja** merupakan faktor penting yang memengaruhi **Kinerja Karyawan**. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sekaligus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui kebijakan dan program yang tepat agar kinerja organisasi dapat terus ditingkatkan.

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel **Lingkungan Kerja** memperoleh nilai t sebesar 2,063 dengan tingkat signifikansi 0,045 ($<0,05$), sehingga hipotesis pertama diterima. Sementara itu, variabel **Motivasi Kerja** memiliki nilai t sebesar 4,917 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), yang menunjukkan bahwa hipotesis kedua juga diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja maupun motivasi kerja akan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, besarnya nilai koefisien dan statistik t

menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja. Berikut merupakan table dari hasil uji t :

Model	t	Sig.	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	2.063	0.045	0.250	3.999
Motivasi Kerja	4.917	0.000	0.250	3.999

Sumber: Hasil olah data SPSS, (2026)

Hasil pengujian secara simultan melalui uji *F* memperlihatkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai *F* sebesar 91,983 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$) menunjukkan bahwa **Lingkungan Kerja** dan **Motivasi Kerja** secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja Karyawan**. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima, sehingga model regresi yang dibangun dinyatakan layak untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan. Berikut merupakan hasil uji *F* :

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	299.423	2	149.712	91.983	0.000 ^b
Residual	76.497	47	1.628		
Total	375.920	49			

Sumber: Hasil olah data SPSS, (2026)

Besarnya kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen ditunjukkan oleh nilai **Adjusted R Square** sebesar **0,788**. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa **78,8%** variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan **21,2%** sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompetensi, maupun faktor individual lainnya. Nilai koefisien determinasi yang relatif tinggi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan (*explanatory power*) yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis memperkuat bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi merupakan dua faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas, sekaligus menerapkan sistem penghargaan, pengembangan karier, serta pemberian motivasi yang berkelanjutan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan

efektivitas kerja individu maupun pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Berikut merupakan hasil uji koefesien determinasi :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.797	.788	1.276

Sumber: Hasil olah data SPSS, (2026)

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,063 yang lebih besar dari t tabel 1,677 dengan nilai signifikansi $0,045 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taehwa International. Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan kemandirian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Akbar et al., 2023), (Hovifa et al., 2023), dan (Alfiah et al., 2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun dalam beberapa kondisi pengaruh tersebut dapat berbeda.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 4,917 yang lebih besar dari t tabel 1,677 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT. Taehwa International, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Utami Mukti et al., 2022), (Zahara et al., 2023), dan (Ramadhani & Nurmasari, 2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja tetap menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), nilai Fhitung sebesar 91,983 yang melebihi Ftabel sebesar 3,195 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung terciptanya motivasi kerja yang tinggi, sedangkan motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk memanfaatkan

lingkungan kerja secara optimal. Kombinasi antara keduanya akan menghasilkan kinerja yang lebih maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (**Assidiqi & Hapsari, 2024**), (**Halizah & Kuspriyono, 2024**), dan (Karlita et al., 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama sama sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. **Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .** Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang berperan dalam membentuk perilaku dan produktivitas individu dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, mampu menciptakan kenyamanan, keamanan, serta stabilitas psikologis yang berdampak pada peningkatan efektivitas kerja. Namun demikian, berdasarkan kondisi empiris pada PT. Taehwa International, masih ditemukan beberapa kendala pada aspek lingkungan kerja fisik, seperti kurang optimalnya sirkulasi udara, pencahayaan yang belum merata, serta tingkat kebisingan mesin yang relatif tinggi. Kondisi tersebut berpotensi mengganggu kenyamanan dan konsentrasi kerja, sehingga perbaikan lingkungan kerja menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. **Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.** Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara teoritis, motivasi merupakan faktor internal yang mendorong individu untuk berperilaku dan berusaha mencapai tujuan tertentu. Temuan ini juga sejalan dengan teori motivasi, seperti teori dua faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor motivator memiliki kontribusi dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja. Dalam konteks PT. Taehwa International, rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh belum optimalnya penerapan sistem penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*). Ketiadaan sistem tersebut menyebabkan kurangnya apresiasi terhadap kinerja karyawan, sehingga berdampak pada rendahnya semangat kerja, inisiatif, dan tanggung jawab individu. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja melalui kebijakan yang tepat menjadi faktor krusial dalam mendorong kinerja karyawan.
3. **Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan** Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien

determinasi sebesar 78,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja. Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan teori kinerja yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Secara empiris di PT. Taehwa International, kondisi lingkungan kerja yang belum optimal serta motivasi kerja yang relatif rendah secara simultan memengaruhi kinerja karyawan, sehingga diperlukan upaya peningkatan yang komprehensif pada kedua aspek tersebut.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, melalui penyediaan fasilitas kerja yang aman dan nyaman, perbaikan ventilasi, pencahayaan, serta penguatan komunikasi dan kerja sama antarpegawai. Selain itu, perusahaan perlu menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif melalui pemberian penghargaan dan sanksi secara adil, menyediakan kesempatan pengembangan karier, pelatihan, serta melakukan evaluasi berkala terhadap lingkungan kerja dan motivasi karyawan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong peningkatan motivasi intrinsik melalui sikap disiplin, tanggung jawab, dan inisiatif dalam bekerja, serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, serta menggunakan pendekatan *mixed methods* agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Akbar, S., Hermanto, H., Noverida Erasari Buaton, F., & Sutrisno, B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *JIANA: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 21(3), 264–274. <https://doi.org/10.46730/jiana.v20i2>
- Alfarissy, S., & Suwaji, R. (2025). The Impact of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance in Organizational Contexts. *Quantitative Economics and Management Studies*, 6(1), 32–40. <https://doi.org/10.35877/454RI.qems3851>
- Alfiah, S., Junengsih, J., & Army, W. L. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SPG & SPB Pada PT Tirtakencana Tatawarna Karawang. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(2), 2011–2019. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i2.15167>

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12, 15544–15550. https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf
- Amelia, & Simangunson, A. S. (2023). Pengaruh Motivasi dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1).
- Ariandi, R. P., Junengsih, & Saputro, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pesat Jaya Utama Jakarta Pusat. *Edunomika*, 08(01), 2023. <https://doi.org/https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.11005>
- Assidiqi, Z. N., & Hapsari, R. D. V. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(3), 864–871. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.3.21>
- Bahtera, S., Wiyanti, N., Winahyu, P., & Puspitadewi, I. (2024). Employee Performance Analysis Reviewed From the Variables of Transformational Leadership Style, Career Adaptability, and Job Satisfaction in Jember Regency Dispendik. *Dynamic Management Journal*, 8(3). <https://doi.org/10.31000/dmj.v8i3>
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Management Business Innovation Conference (MBIC)*, 6. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/article/view/67740/0>
- Halim, M., & Tj, H. W. (2023). Kepuasan Kerja Karyawan yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 23223–23232. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.10285>
- Halizah, S. N., & Kuspriyono, T. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HAHHA Spektrum Indonesia. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 329–339. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.1061>
- Hamzah B. Uno. (2019). Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan. Bumi Aksara.
- Haratua, C. S., Aji Saka Paringga, R., Firdaus, A., Yopi, D., & Piqih, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama Negeri 49 dan SMP Negeri 76 Jakarta. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(7). <https://jmi.rivierapublishing.id/index.php/rp>
- Hermansyah, Y., & Sina, I. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bina Jaya Bhakti Utama Jakarta Barat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 509–518. <https://doi.org/https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i1.424>
- Honi, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Hovifa, I. N., Rani, & Purwatiningsih. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Indonesia

- Logistik Jakarta. *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 87–101.
<https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.340>
- Hulu, D., Telaumbanua, E., Hulu, D., Lahagu, A., Telaumbanua, E., Studi Manajemen, P., & Ekonomi Universitas Nias, F. (2022). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BOTOMUZOI KABUPATEN NIAS. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Ita Rahmawati, Lailatus Sa'ada, & M. Nur Chabib. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah. <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=uRc7EAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA14&dq=Karakteristik+Individu+dan+Lingkungan+Kerja+Rahmawati+2020+PDF&ots=vUMCiRuNKe&sig=Secl89jqTmJPmyUyeMAhhiCYXCw>
- Karlita, E. S., Zaelani, R., Anggraini, F., Amaria, L. H., & Haryadi, D. (2024). Work motivation and work environment as a trigger for increased employee performance. *IJAFIBS*, 11(4), 831–837.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35335/ijafibs.v11i4.229>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (9th ed., Vol. 53). PT. Remaja Rosdakarya.
- Maratus Solikah, Diana Enggar Pradita, Gita Iranie F.S, Nurul Aini, & Muallimin Muallimin. (2025). Literature Review: Faktor-Faktor Dan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(3), 40–49. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i3.872>
- Muhindra, & Suhana. (2025). Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja: Peran Mediasi Motivasi Kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(4), 5396–5409.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v6i4.7866>
- Mulyadi, M., Purnomo, N., Sutrisno, S., Komarudin, K., & Suryani, N. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 16. <https://doi.org/10.32493/JEE.v4i1.14500>
- Musyadad, V. F., Hanafiah, H., Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1936–1941. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i6.653>
- Ogda, Y., Sudarijati, S., & Ismartaya, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(7), 845–856.
<https://doi.org/10.55681/sentri.v4i7.4281>
- Pongtuluran, A. K., & Marewa, J. B. (2025). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance Effectiveness. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 3497–3506.
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3589>

- Ramadhani, G. A. A., & Nurmasari, N. D. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(3), 886–902. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.3.23>
- Rijal Asy'ari, M., & Indiyati, D. (2024). The Impact of Leadership, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at XYZ Resto. *International Journal of Science, Technology & Management*, 5(5), 1169–1180. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v5i5.1174>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (19th ed.). United Kingdom: Pearson Education.
- Saliano, Thoibah, B., Purnama Sari, D., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(7), 2605–2609. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>
- Saragih, D. E. G., & Pramudita, D. P. D. (2024). Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi X. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 35(1), 59–72. <https://doi.org/10.53916/jam.v35i1.131>
- Semarang, A., Sahertian, O. L., & Tetelepta, M. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Samudra Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.31959/jat.v3i1.2545>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). ALFABETA.
- Utami Mukti, A., Istiatin, & Mursito, B. (2022). Motivasi, komitmen kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 14(3), 632–638. <https://doi.org/https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i3.11447>
- Winarno, Echdar, S., & Kitta, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 621–634. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/2256>
- Yunita, T., Sasmoko, S., Bandur, A., & Alamsjah, F. (2024). DYNAMIC CAPABILITIES FACILITATE THE USE OF TECHNOLOGY TO PROMOTE ORGANIZATIONAL AMBIDEXTERITY. *Business: Theory and Practice*, 25(2), 468–487. <https://doi.org/10.3846/btp.2024.18998>
- Zahara, Kamaruddin, & Zulfikar. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cipta Karya Aceh. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 227–236. <https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.497>