

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KURNIA ANUGRAH PUSAKA**

**Maulana Firqi<sup>1</sup>, Sri Rahayu<sup>2</sup>, Muhammad Yalzamul Insan<sup>3</sup>**

[mfirqi12@gmail.com](mailto:mfirqi12@gmail.com)<sup>1</sup>, [srirahayu@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:srirahayu@dosen.pancabudi.ac.id)<sup>2</sup>, [myalza24@gmail.com](mailto:myalza24@gmail.com)<sup>3</sup>

**Universitas Panca Budi**

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kurnia Anugrah Pusaka Medan dengan tujuan penelitian untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugas. Pada penelitian ini, populasi adalah karyawan tetap yang bekerja di perusahaan sebanyak 59 orang dan pengambilan sampel dengan sampel jenuh sehingga jumlah sampel yaitu 59 responden. Jenis data digunakan yaitu data primer dan sumber data digunakan yaitu data sekunder, teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka, survei dan observasi. Teknik analisis data yaitu regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat korelasi yang sangat kuat antara bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dengan kinerja karyawan dalam melakukan tugas di perusahaan. Kinerja karyawan di perusahaan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja sebesar 88,2% dan sisanya 11,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Kelangsungan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari dukungan seluruh karyawan yang bekerja pada masing-masing jabatan yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab agar dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan utama perusahaan. Karyawan merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan selain dari modal, mesin, peralatan dan aset lainnya sehingga karyawan yang mampu memberikan kontribusi dalam dirinya dengan maksimal dalam tiap pelaksanaan tugasnya akan memberikan kesempatan lebih besar bagi perusahaan untuk maju dan berkembang lebih pesat di masa mendatang.

Pimpinan sebagai pemegang kekuasaan tertinggi di perusahaan mengharapkan agar semua karyawan yang dipimpinnya mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan harapan pimpinan pada dirinya sehingga hal ini akan memberikan nilai lebih dan keunggulan bersaing bagi perusahaan dengan kompetitornya di masa mendatang. Namun demikian, dalam praktek dilapangan masih ditemukan masalah kinerja karyawan bahwa tidak semua karyawan yang bekerja di perusahaan mampu memberikan hasil kerja yang sama dan optimal secara bersamaan kepada perusahaan dan untuk jangka waktu cukup lama sehingga kemungkinan terjadinya perubahan kinerja karyawan di perusahaan dapat berubah dan hal ini dapat disebabkan oleh banyak faktor.

Perubahan kinerja dalam diri karyawan lazimnya dapat bersifat positif ataupun kenaikan dan bersifat negatif ataupun penurunan sehingga kondisi ini menjadi salah masalah yang sering terjadi dan dihadapi oleh pimpinan dalam melakukan fungsi dan peranan di perusahaan. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi perubahan kinerja dalam diri karyawan diantaranya lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja yang ada di perusahaan merupakan sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas oleh

karyawan untuk kepentingan perusahaan. Bagi perusahaan yang dapat menyediakan ruangan kerja yang nyaman dan sesuai dengan harapan karyawan maka ini dapat membuat karyawan menjadi fokus dan konsentrasi ketika melakukan tugasnya sehingga hasil kerja yang diberikan oleh karyawan akan lebih jauh maksimal bila dibandingkan dengan ruangan kerja yang kotor dan buruk sehingga membuat karyawan tidak fokus bekerja, menjadi sakit dan pekerjaan menjadi terbengkalai.

Perubahan kinerja dalam diri karyawan dapat disebabkan oleh kepuasan kerja yang diperoleh karyawan dari perusahaan sehingga bagi karyawan yang telah mendapatkan kepuasan kerja seperti harapannya antara lain gaji, fasilitas, tunjangan dan jabatan maka semua ini akan membuat karyawan dengan sendirinya akan semakin termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, bila kepuasan kerja yang diharapkan oleh karyawan tidak dapat dipenuhi secara optimal oleh perusahaan maka hal ini akan membuat karyawan menjadi kecewa dan kedepannya menjadi tidak fokus saat melakukan tugas dan cenderung akan menunda pekerjaan dan menggunakan waktu kerja untuk melakukan pekerjaan lain untuk kepentingan dirinya.

Kinerja dalam diri seorang karyawan dapat dilihat dari sampai sejauh mana motivasi kerja yang dimiliki dalam dirinya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat seperti orang tua, keluarga dan anaknya maka semua ini akan membuat karyawan bertekad dan bersungguh-sungguh dalam tiap penyelesaian tugas dengan sebaik-baiknya sehingga akan memprioritaskan hasil kerja yang optimal sesuai dengan standar perusahaan dan harapan pimpinan pada dirinya. Sebaliknya, bila karyawan kurang memiliki motivasi kerja yang kuat dalam dirinya maka hal ini akan ditunjukkan oleh karyawan dengan sikap dan perilaku kerja yang tidak tepat dan lebih cenderung menggunakan waktu kerja untuk lakukan hal lain dan menunda pekerjaan yang harus segera dikerjakan ataupun sering terjadi kesalahan selama dirinya melakukan tugasnya sehingga membuat hasil kerja menjadi buruk dan dapat merugikan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kurnia Anugrah Pusaka yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan produk bagi pemenuhan kebutuhan konsumen. Dalam menjalankan usahanya, pimpinan akan membutuhkan karyawan dan ditempatkan pada jabatan telah disediakan sehingga tiap jabatan sudah ditetapkan tugas dan tanggung jawabnya kepada tiap karyawan agar dapat melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Namun demikian dari pengamatan dan informasi yang diperoleh dapat disampaikan bahwa ada karyawan pada divisi keuangan (kasir) mempunyai kinerja yang kurang optimal dimana dalam pelaksanaan tugasnya sering terjadi kesalahan yang terjadi dan dilakukan oleh karyawan dalam melakukan perhitungan fisik uang dan pencatatan yang dilakukan oleh bagian kasir di perusahaan. Akibatnya karyawan harus melakukan pemeriksaan kembali dan pembetulan atas laporan kas bulanan yang dikerjakan dan target waktu kerja yang telah ditetapkan menjadi tidak tercapai.

Adapun penyebab terjadinya penurunan kinerja dalam diri karyawan dari pengamatan yang dilakukan oleh penulis yaitu dikarenakan beberapa sebab antara lain ruangan kerja pada divisi keuangan yang kurang nyaman bagi karyawan saat berada di ruangan kerja dimana pencahayaan yang ada kurang memadai sehingga membuat karyawan menjadi tidak fokus saat melakukan tugasnya. Disamping itu, penurunan kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya dikarenakan karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja dari perusahaan diantaranya tidak mendapatkan tunjangan yang sama dan adil dengan rekan kerja lainnya sehingga terdapat perbedaan perlakuan oleh atasan. Selain itu, karyawan tidak mendapatkan fasilitas kesehatan dari perusahaan meskipun karyawan telah melewati masa training sehingga kondisi ini membuat karyawan menjadi kecewa.

Akibat ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan membuat karyawan menjadi tidak termotivasi dalam melakukan tugasnya dimana karyawan menunda pekerjaan yang harus segera dikerjakan dan harus selesai dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Kurangnya motivasi kerja dalam diri karyawan membuat karyawan tidak fokus saat bekerja sehingga sering terjadi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dan harus membutuhkan waktu untuk melakukan pembetulan yang menyebabkan deadline waktu yang ditetapkan oleh atasan menjadi tidak tercapai. Berdasarkan penjelasan dari tabel di atas mengenai fenomena yang terjadi di perusahaan terkait kinerja karyawan masih belum optimal, maka penulis menjadi tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Anugrah Pusaka”**.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, pendekatan penelitian yang dipakai adalah kuantitatif bersifat asosiatif. Priyastama (2020), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian menggunakan angka dan statistik dalam pengumpulan serta analisis data yang dapat diukur. Sugiyono (2019), menjelaskan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi adalah karyawan tetap yang bekerja di perusahaan sebanyak 59 orang, pengambilan sampel dengan sampel jenuh sehingga jumlah sampel yaitu 59 responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan teknik pengumpulan data terdiri dari studi kepustakaan, survei dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik terdiri dari regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Kualitas Data.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| Variabel                                     | Item Kuesioner     | <i>Corrected Item-<br/>Total Correlation</i> | rtabel | Simpulan |
|----------------------------------------------|--------------------|----------------------------------------------|--------|----------|
| rhitung                                      |                    |                                              |        |          |
| Lingkungan kerja                             | Lingkungan kerja_1 | .710                                         | .252   | Valid    |
|                                              | Lingkungan kerja_2 | .536                                         |        | Valid    |
|                                              | Lingkungan kerja_3 | .763                                         |        | Valid    |
|                                              | Lingkungan kerja_4 | .621                                         |        | Valid    |
|                                              | Lingkungan kerja_5 | .647                                         |        | Valid    |
|                                              | Lingkungan kerja_6 | .862                                         |        | Valid    |
| <b>Lanjutan Tabel 1. Hasil Uji Validitas</b> |                    |                                              |        |          |
| Variabel                                     | Item Kuesioner     | <i>Corrected Item-<br/>Total Correlation</i> | rtabel | Simpulan |
| rhitung                                      |                    |                                              |        |          |
| Kepuasan kerja                               | Kepuasan kerja_1   | .451                                         | .252   | Valid    |
|                                              | Kepuasan kerja_2   | .611                                         |        | Valid    |
|                                              | Kepuasan kerja_3   | .598                                         |        | Valid    |
|                                              | Kepuasan kerja_4   | .522                                         |        | Valid    |
|                                              | Kepuasan kerja_5   | .601                                         |        | Valid    |
|                                              | Kepuasan kerja_6   | .591                                         |        | Valid    |
|                                              | Kepuasan kerja_7   | .749                                         |        | Valid    |
|                                              | Kepuasan kerja_8   | .550                                         |        | Valid    |
| Motivasi kerja                               | Motivasi kerja_1   | .792                                         | .252   | Valid    |
|                                              | Motivasi kerja_2   | .455                                         |        | Valid    |
|                                              | Motivasi kerja_3   | .723                                         |        | Valid    |
|                                              | Motivasi kerja_4   | .797                                         |        | Valid    |
| Kinerja                                      | Kinerja_1          | .884                                         | .252   | Valid    |
|                                              | Kinerja_2          | .675                                         |        | Valid    |
|                                              | Kinerja_3          | .661                                         |        | Valid    |
|                                              | Kinerja_4          | .844                                         |        | Valid    |
|                                              | Kinerja_5          | .489                                         |        | Valid    |
|                                              | Kinerja_6          | .856                                         |        | Valid    |

sumber: data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item kuesioner yang terdapat pada variabel lingkungan kerja kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja mempunyai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (0,252), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner dinyatakan valid dan memenuhi asumsi validitas.

## 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

### a. Hasil uji normalitas



**Gambar 1.** Hasil Uji Grafik P-Plot

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada model regresi tersebar secara merata dan disepanjang garis diagonal dan rapat sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

### b. Hasil uji multikolinearitas

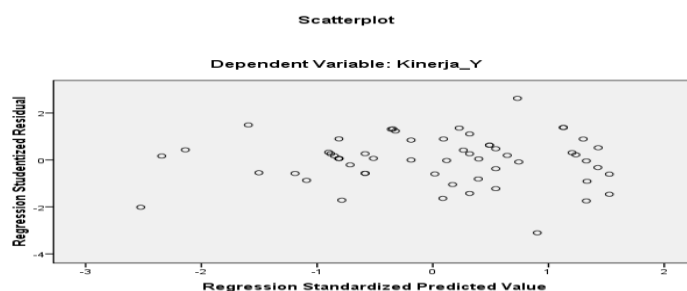
**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel            | Collinearity Statistics |       |
|---------------------|-------------------------|-------|
|                     | Tolerance               | VIF   |
| Lingkungan kerja_X1 | .837                    | 1,195 |
| Kepuasan kerja_X2   | .680                    | 1,471 |
| Motivasi kerja_X3   | .722                    | 1,384 |

sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel lingkungan kerja kepuasan kerja, motivasi kerja mempunyai nilai tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi gejala multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi satu sama lain antara variabel independen

### c. Hasil uji heteroskedastisitas



**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Scatterplot

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang terdapat pada model regresi tersebut tersebar secara tidak merata di sumbu Y sehingga tidak membentuk gelombang yang jelas dan tidak teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 3. Hasil Uji Hipotesis

#### a. Hasil uji parsial

**Tabel 3. Hasil Uji Parsial**

|       |                     | <i>Coefficients<sup>a</sup></i>  |  | t      | Sig. |
|-------|---------------------|----------------------------------|--|--------|------|
| Model |                     | <i>Standardized Coefficients</i> |  |        |      |
|       |                     | Beta                             |  |        |      |
| 1     | (Constant)          |                                  |  | .478   | .635 |
|       | Lingkungan kerja_X1 | .694                             |  | 14,095 | .000 |
|       | Kepuasan kerja_X2   | .180                             |  | 3,293  | .002 |
|       | Motivasi kerja_X3   | .305                             |  | 5,750  | .000 |

a. *Dependent Variable:* Kinerja\_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Dari tabel di atas berikut ini dapat dijabarkan hasil pengujian parsial sebagai berikut:

- Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan (nilai thitung > ttabel , 14,095 > 1,671 pada sig. 0,000 < 0,05), sehingga hipotesis penelitian H1 diterima.
- Kepuasan kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan (nilai thitung > ttabel , 3,293 > 1,671 pada sig. 0,002 < 0,05), sehingga hipotesis penelitian H2 diterima.
- Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan (nilai thitung > ttabel , 5,750 > 1,671 pada sig. 0,000 < 0,05), sehingga hipotesis penelitian H3.

#### b. Hasil uji simultan

**Tabel 4. Hasil Uji Simultan**  
ANOVA<sup>b</sup>

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 643.070        | 3  | 214.357     | 146.043 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual     | 80.727         | 55 | 1.468       |         |                   |
| Total        | 723.797        | 58 |             |         |                   |

a. Predictors: (Constant ), Lingkungan kerja\_X1, Kepuasan kerja\_X2, Motivasi kerja\_X3

b. *Dependent Variable:* Kinerja\_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Pada penelitian ini jumlah sampel  $n = 41$ , dimana nilai  $df(1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$  dan nilai  $df(2) = n - k = 59 - 4 = 55$  maka diperoleh  $F_{tabel} = 2,77$  pada sig. 0,05. Sedangkan nilai  $F_{hitung} = 146,043$  pada sig. 0,000. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan (nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , 146,043 > 2,77 pada sig. 0,000 < 0,05), sehingga hipotesis penelitian H4 diterima.

#### c. Hasil uji determinasi

**Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| <i>Model Summary<sup>b</sup></i> |                   |          |                   |                            |                          |          |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Model                            | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | <i>Change Statistics</i> |          |
|                                  |                   |          |                   |                            | R square                 | F Change |
| 1                                | .943 <sup>a</sup> | .888     | .882              | 1.21151                    | .888                     | 146.043  |

a. Predictors: (Constant ), Lingkungan kerja\_X1, Kepuasan kerja\_X2, Motivasi kerja\_X3

b. *Dependent Variable:* Kinerja\_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar  $R = 0,943$  artinya terdapat korelasi yang sangat kuat antara bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dengan kinerja karyawan dalam melakukan tugas di perusahaan. Nilai adjusted R<sup>2</sup> = 0,882 artinya kinerja karyawan di perusahaan dapat dijelaskan oleh

lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja sebesar 88,2% dan sisanya 11,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Anugrah Pusaka Medan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa lingkungan kerja di perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan (nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $14,095 > 1,671$  pada sig.  $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis penelitian H1 diterima. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa karyawan saat melakukan tugasnya akan menggunakan ruangan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan sehingga harapan karyawan pada umumnya adalah mempunyai ruangan kerja yang nyaman, sehat, ventilasi udara yang teratur dan memberikan rasa aman bagi karyawan saat bekerja. Dengan harapan karyawan yang dapat dipenuhi oleh perusahaan secara optimal maka karyawan akan merasa betah dan dapat berada lebih lama di ruangan kerja dengan konsentrasi kerja yang optimal sehingga hasil kerja yang optimal dapat diberikan oleh seluruh karyawan bagi kemajuan perusahaan untuk menjadi semakin berkembang dari waktu ke waktu.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Lestari dan Herianto (2024), dan Swandiana dan Diputra (2024), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dimana perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang sehat, nyaman dan bersih akan memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk dapat bekerja fokus dan memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan sebaiknya dapat menjaga dan mempertahankan kondisi lingkungan kerja dengan konsisten dan berkesinambungan bagi kepentingan karyawan dan perusahaan dalam mencapai tujuan utama perusahaan.

### **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Anugrah Pusaka Medan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa kepuasan kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan (nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $3,293 > 1,671$  pada sig.  $0,002 < 0,05$ ), sehingga hipotesis penelitian H2 diterima. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan pada umumnya mempunyai harapan dan kepuasan yang diharapkan dari perusahaan. Kepuasan kerja karyawan pada umumnya bersifat material seperti gaji cukup, fasilitas kerja yang memadai, kesempatan promosi, tunjangan dan bonus tambahan yang sesuai dengan pencapaian target sehingga karyawan yang telah mendapatkan kepuasan dari perusahaan akan menetapkan karir di perusahaan untuk tetap fokus bekerja dan tidak ada niat untuk pindah. Selain itu, kepuasan yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan membuat karyawan mencurahkan seluruh konsentrasi dan kontribusi dalam dirinya untuk bekerja secara maksimal agar perusahaan dapat berkembang dan mewujudkan visi dan misi di masa mendatang dengan lebih maksimal.

Penelitian ini didukung oleh Parjimawati dan Wirjawan (2023) serta Lestari dan Herianto (2024) menyimpulkan bahwa karyawan yang telah mendapatkan kepuasan kerja yang di perusahaan dengan optimal maka karyawan akan bersungguh-sungguh dalam melakukan tugasnya dan dapat memberikan hasil kerja optimal bagi kemajuan perusahaan. Untuk itu, pimpinan perlu memberikan perhatian pada kepuasan kerja

sesuai dengan harapan karyawan pada umumnya dengan disesuaikan pada kemampuan perusahaan dalam memenuhi kepuasaan tersebut bagi semua karyawan secara merata.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Anugrah Pusaka Medan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa motivasi kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan (nilai thitung > ttabel , 5,750 > 1,671 pada sig. 0,000<0,05), sehingga hipotesis penelitian H3 diterima. Dari penjelasan di atas dapat disampaikan karyawan yang bekerja di perusahaan mempunyai motivasi kerja yang berbeda satu sama lain sehingga perbedaan ini akan menentukan sikap dan perilaku kerja karyawan saat melakukan tugasnya. Oleh sebab itu, karyawan yang telah berkeluarga dan mempunyai tanggungan anggota keluarga akan bertekad untuk bekerja sungguh-sungguh pada tiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga hasil kerja yang diharapkan oleh pimpinan akan lebih besar tercapai daripada karyawan kurang memiliki motivasi kerja yang kuat pada dirinya saat melakukan tugasnya.

Penelitian ini didukung oleh Vincent (2024) dan Hasibuan (2023) menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kuat pada dirinya akan membuat karyawan dapat fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik-sebaiknya sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan harapan pimpinan perusahaan. Untuk itu, motivasi kerja ini perlu diberikan sosialisasi dengan tepat dan berkesinambungan oleh pimpinan pada semua karyawan dengan konsisten bagi kepentingan kedua pihak di masa mendatang.

### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Anugra Pusaka Medan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan (nilai Fhitung > Ftabel, 146,043 > 2,77 pada sig. 0,000<0,05), sehingga hipotesis penelitian H4 diterima. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa kinerja karyawan menjadi harapan penting dari pimpinan pada semua karyawannya karena karena yang berkinerja tinggi akan memberikan kesempatan lebih besar bagi perusahaan untuk lebih cepat dalam mencapai tujuan utamanya. Guna mewujudkan kinerja karyawan lebih maksimal maka pimpinan perlu menciptakan lingkungan kerja yang memadai bagi kebutuhan karyawan di perusahaan saat melakukan tugasnya. Lingkungan kerja ini akan digunakan oleh semua karyawan selama berada di perusahaan saat bekerja.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kepuasan kerja secara wajar dan memadai pada karyawan sebagai aset penting bagi perusahaan. Karyawan yang menyadari bahwa dirinya mendapatkan kepuasan di perusahaan maka akan mencurahkan seluruh konsentrasi kerja dan kontribusi dalam dirinya saat melakukan tugasnya. Dengan demikian, kepuasan kerja ini dapat bersifat materi maupun non materi bagi karyawan dan hal ini dapat memberikan pandangan positif bagi karyawan tentang perusahaan yang peduli pada dirinya dalam memenuhi kebutuhan hidup baik pribadi maupun keluarga.

Selain itu, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi kerja yang tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan tiap karyawan. Dengan rutin memberikan motivasi ini pada semua karyawan sebagai bentuk perhatian dan

keperdulian karyawan pada perusahaan. Karyawan merasa dirinya diperhatikan dan dibutuhkan oleh perusahaan akan membuat karyawan menjadi fokus dalam bekerja dan hasil kerja yang diharapkan oleh pimpinan akan jauh lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi saat melakukan tugas

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan pembahasan yang dikemukakan di atas, berikut ini dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Anugrah Pusaka Medan (nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $14,095 > 1,671$  pada sig.  $0,000 < 0,05$ ).
2. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Anugrah Pusaka Medan (nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $3,293 > 1,671$  pada sig.  $0,002 < 0,05$ ).
3. Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Anugrah Pusaka Medan (nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $5,750 > 1,671$  pada sig.  $0,000 < 0,05$ ).
4. Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Anugrah Pusaka Medan (nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $146,043 > 2,77$  pada sig.  $0,000 < 0,05$ ).

## Saran

Berikut ini saran yang dapat disampaikan pada penelitian ini yaitu:

1. Pimpinan sebaiknya selalu memantau perubahan kinerja karyawan secara periodik seperti triwulan dan semester sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana perubahan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan pada perusahaan. Bila sifatnya menruun maka pimpinan dapat dengan cepat dan tanggap mengambil tindakan pencegahan dan tidak mengganggu aktivitas utama perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.
2. Pimpinan sebaiknya dapat menciptakan dan menjaga lingkungan kerja perusahaan tetap nyaman, sehat dan aman sehingga kondisi dapat memberikan nilai tambah bagi karyawan saat menggunakan ruangan kerja dalam melakukan kerja dengan totalitas kerja optimal.
3. Pimpinan sebaiknya dapat memberikan perhatian pada kepuasan keraj yang belum dapat dipenuhi secara optimal dengan memberikan kebutuhan yang memadai seperti gaji sesuai UMR dan fasilitas mendukung pelaksanaan tugas.
4. Pimpinan sebaiknya secara terus menerus memberikan motivasi kerja yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga karyawan selalu termotivasi dalam melakukan tugas dengan sebaik-baiknya bagi kemajuan perusahaan. Pemilik perusahaan sebaiknya dapat menjaga dan mempertahankan agar konsumen tetap memiliki keputusan yang kuat untuk selalu rutin membeli produk jam tangan yang dijual dan dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Hal ini dimaksudkan agar produk jam tangan perusahaan dapat diminati dan memenuhi selera konsumen yang dapat menunjang aktivitasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Rahayu, Sri. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat." JUMANT 9, no. 1 (2018): 115-132.
- Fahmi, Irham. (2020). Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.



- Hartatik, P.I. (2020). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, P. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Medan. *JES: Journal Economic and Strategy*. Volume 4.No.2. Juli-Desember. Hal: 47-54. Electronic ISSN: 2745-6544.
- Lestari, N.D., dan Herianto, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Crown Pratama, Jakarta Barat. *JPEMA: Jurnal Penelitian Manajemen*. Vol.2. No.2. ISSN: 3032.5439. Hal: 24-33.
- Prihastuty, D.R., dan Yutini, R.S. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Corona Dwi Daya Balikpapan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*. Vol.2. No.1. Januari. E-ISSN: 3025-440X. P-ISSN: 3025-4396. Hal: 211.230.
- Priyastama R. (2020). Buku Sakti Kuasai SPSS. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up.
- Purjimawati, S., dan Wirjawan, T.W. (2023). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Assembly PT Mattel Indonesia di Kawasan Jababeka I. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)*. Vol. 6. No. 2. Agustus. p-ISSN : 2622-8394. e-ISSN : 2622-8122. Hal: 187-201.
- Sedarmayanti. (2021). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D (2020). Dasar-dasar Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Swandiana, I Kadek., dan Diputra, Gde I.S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* November. Vol. 4. No. 11. Hal 2274-2281. E-ISSN: 2774-7085.
- Vincent. (2024). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Food Indonesia. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*. Vol.4. No.1. April. ISSN (print): 2809-381X.
- Waruwu, M.H. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Karyawan pada PT. Red Basket Indonesia. *Jurnal Ilmiah Metadata*. Vol.5. No.2. Edisi Mei. ISSN :2723 -7737. Hal: 292-317.
- Widodo, Suparno Eko. (2020). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.