

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Sewing

The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance in the Sewing Department

Intan Trimei Halawa & Enik Rahayu*

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Indonesia

Diterima: 2025-03-15; Direview: 2025-03-23; Disetujui: 2025-06-23

*Corresponding Email: enikrahayu@stiepari.ac.id

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Sewing PT. Sumbiri. Penelitian difokuskan pada bagaimana kedua faktor tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas. Pendekatan yang digunakan mengacu pada teori manajemen sumber daya manusia dan teori motivasi kerja. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan skala Likert dan disebarluaskan kepada 240 responden yang merupakan karyawan aktif di Departemen Sewing. Analisis dilakukan dengan metode kuantitatif menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif ditinjau dari faktor fisik, sosial, dan kenyamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, motivasi kerja yang tinggi, baik berupa insentif finansial (gaji, bonus) maupun non-finansial (pengakuan, peluang pengembangan karier), juga memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas. Temuan ini memperlihatkan bahwa sinergi antara lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkupnya yang hanya mencakup satu departemen dalam satu perusahaan, sehingga generalisasi hasil harus dilakukan dengan hati-hati. Ke depan, penelitian lebih lanjut disarankan untuk mencakup unit kerja lain atau perusahaan berbeda guna memperluas cakupan analisis.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

This article aims to analyze the influence of work environment and work motivation on employee performance in the Sewing Department of PT. Sumbiri. The study focuses on how these two factors can improve employee productivity and effectiveness in completing tasks. The approach used refers to human resource management theory and work motivation theory. Data were collected through a survey using a closed questionnaire compiled based on a Likert scale and distributed to 240 respondents who were active employees in the Sewing Department. The analysis was carried out using a quantitative method, using multiple linear regression. The results of the study indicate that a conducive work environment reviewed from physical, social, and comfort factors, has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, high work motivation, in both financial (salary, bonuses) and non-financial (recognition, career development opportunities) forms, also contributes significantly to increased productivity. These findings show that the synergy between a good work environment and optimal work motivation has a stronger effect on improving employee performance than the effect of each variable separately. This study has limitations in its scope, as it only covers one department within one company. Therefore, the generalization of the results must be done carefully. In the future, further research is recommended to cover other work units or different companies to expand the scope of the analysis.

Keywords: Work Environment; Work Motivation; Employee Performance.

How to Cite: Halawa, I.T., & Rahayu, E.. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Sewing. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 127-131.



PENDAHULUAN

Lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan dua faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas serta memberikan kepuasan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan tempat kerja, suhu ruangan, ergonomi, serta hubungan antar karyawan dan manajemen berperan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung (Susanti et al., 2021). Selain itu, lingkungan kerja yang baik dapat meminimalkan stres kerja, meningkatkan kesejahteraan mental karyawan, dan mengurangi tingkat absensi serta turnover (Nugrahani, S., Wahyudi, A., & Setiawan, 2022).

Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal guna mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi ini dapat bersumber dari insentif finansial seperti gaji, tunjangan, dan bonus, serta faktor non-finansial seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang suportif (Gardjito, 2016). Menurut penelitian (Wahyuni, 2023), Motivasi kerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga berkontribusi terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini juga diperkuat oleh studi (Melinda, 2023) Beberapa penelitian juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang mendukung dan hubungan kerja yang harmonis memiliki kontribusi besar terhadap motivasi kerja karyawan.

PT. Sumbiri, sebuah perusahaan manufaktur tekstil, memiliki jumlah karyawan yang cukup besar, khususnya di departemen sewing. Departemen ini memiliki tingkat intensitas kerja yang tinggi, sehingga lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kebersihan tempat kerja, pencahayaan yang cukup, ventilasi yang memadai, suhu ruangan yang nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis dapat mempengaruhi efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Shihab et al., 2022). Selain itu, kondisi kerja yang ergonomis dapat membantu mengurangi kelelahan dan cedera kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil produksi (Kurniawan, 2023).

Motivasi kerja di PT. Sumbiri juga menjadi aspek yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya, serta mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan (Rahayu & Yuliamir, 2021). Motivasi ini dapat ditingkatkan melalui pemberian bonus berbasis kinerja, kesempatan pelatihan dan pengembangan, serta lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan (F. Polandika, 2024). Menurut penelitian (Fish, 2020), perusahaan yang menerapkan sistem insentif berbasis kinerja mampu meningkatkan produktivitas karyawan hingga 20% dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki sistem serupa.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh (Putri Hana Salsafila et al., 2023) menemukan bahwa kombinasi antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor manufaktur. Studi yang dilakukan oleh (Susanti et al., 2021) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung serta motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan produktivitas mereka. Sementara itu, penelitian oleh (A. Polandika, 2024) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Selain itu, studi oleh (Nugrahani, S., Wahyudi, A., & Setiawan, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik akan berdampak positif terhadap performa karyawan dalam jangka panjang. Sementara penelitian oleh (Wahyuni, 2023) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan dorongan psikologis bagi mereka untuk bekerja lebih baik. Hasil penelitian ini diperkuat oleh studi yang dilakukan oleh (Melinda, 2023) yang menegaskan bahwa kepemimpinan yang mendukung serta hubungan kerja yang harmonis memiliki kontribusi besar terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, kondisi

kerja yang ergonomis dapat membantu mengurangi kelelahan dan cedera kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil produksi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di departemen sewing PT. Sumbiri. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian secara sistematis, sedangkan pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) (Sugiyono., 2018).

Subjek penelitian adalah karyawan di departemen sewing PT. Sumbiri dengan total populasi sebanyak 600 orang. Untuk menentukan jumlah sampel yang representatif, digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 240 responden sebagai sampel penelitian. Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut (Alhamdi, 2018):

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)n}$$

Di mana:

- N=600 (jumlah populasi)
- e = 0,05 (tingkat kesalahan 5%)

$$n = \frac{600}{1+600(0,05^2)}$$

$$n = \frac{600}{1+600(0,0025)}$$

$$n = \frac{600}{1+1,5}$$

$$n = \frac{600}{2,5}$$
$$= 240$$

Sehingga, jumlah sampel yang digunakan adalah 240 responden.

Alat dan Teknik Pengambilan Data

- 1) Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju) untuk mengukur variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan (Ghozali, 2013).
- 2) Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling, dengan kriteria karyawan yang telah bekerja di departemen sewing selama minimal satu tahun, untuk memastikan bahwa responden memiliki pengalaman yang cukup dalam menilai lingkungan kerja dan motivasi kerja di perusahaan.
- 3) Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan melalui platform digital guna meningkatkan responsibilitas responden.

Tabel 1. Variabel Penelitian dan Indikator

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Lingkungan Kerja	Kondisi fisik tempat kerja	Apakah Anda merasa lingkungan fisik tempat kerja nyaman dan mendukung produktivitas?
	Hubungan antar karyawan	Bagaimana hubungan Anda dengan rekan kerja di tempat kerja?
	Kenyamanan kerja	Apakah fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sudah memenuhi kebutuhan Anda?
Motivasi Kerja	Insentif finansial	Apakah gaji dan insentif yang diberikan sesuai dengan usaha dan kontribusi Anda?
	Insentif non-finansial	Apakah penghargaan non-finansial seperti pengakuan dan promosi berpengaruh pada motivasi kerja Anda?



	Pengembangan karier	Apakah perusahaan menyediakan peluang pengembangan karier yang cukup bagi karyawan?
Kinerja Karyawan	Produktivitas	Apakah Anda merasa produktivitas kerja Anda meningkat selama bekerja di perusahaan?
	Kedisiplinan	Apakah Anda selalu datang tepat waktu dan mengikuti aturan perusahaan?
	Kualitas hasil kerja	Apakah hasil kerja Anda sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan?

Variabel dalam penelitian ini dikategorikan menjadi:

1. Variabel Independen

- Lingkungan Kerja (X_1): kondisi fisik tempat kerja, hubungan antar karyawan, dan kenyamanan kerja (Robbins, S. P., & Judge, 2021).
- Motivasi Kerja (X_2): insentif finansial dan non-finansial, pengakuan, serta peluang pengembangan karier (Herzberg, 2017); (Suwena & Widyatmaja, 2010).

2. Variabel Dependen

- Kinerja Karyawan (Y): produktivitas, kedisiplinan, dan kualitas hasil kerja.

Data yang diperoleh dianalisis dengan beberapa teknik statistik berikut:

1. Analisis Deskriptif

Untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi variabel penelitian (Abdullah et al., 2017).

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

- Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mengukur variabel yang dimaksud. Pengujian dilakukan menggunakan metode Pearson Product Moment dengan kriteria signifikan pada $\alpha = 0,05$.
- Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas minimum 0,70 sebagai indikator bahwa kuesioner memiliki konsistensi internal yang baik.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan model regresi linear berganda, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Di mana:

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = Motivasi Kerja
- β_0 = Konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien regresi
- e = Error term

4. Uji Hipotesis

- Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
- Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen.

6. Pengolahan Data

Seluruh analisis statistik dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi terbaru untuk memastikan keakuratan hasil analisis.

Dengan menggunakan metode penelitian ini, diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor manufaktur tekstil, khususnya di departemen sewing PT. Sumbiri. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi untuk

meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Statistik deskriptif ini meliputi jumlah responden (N), nilai rata-rata (Mean), dan standar deviasi (Std. Deviation) dari setiap variabel.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi variabel penelitian. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan dari 240 responden, diperoleh statistik deskriptif sebagai berikut:

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X_1)	240	3.85	0.75
Motivasi Kerja (X_2)	240	3.92	0.68
Kinerja Karyawan (Y)	240	4.01	0.71

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dari tabel 2, dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai rata-rata 3.85 dengan standar deviasi 0.75, menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai lingkungan kerja mereka berada dalam kategori baik.
2. Motivasi kerja (X_2) memiliki rata-rata 3.92 dengan standar deviasi 0.68, yang berarti bahwa sebagian besar karyawan merasa termotivasi dalam pekerjaannya.
3. Kinerja karyawan (Y) memperoleh rata-rata skor tertinggi, yaitu 4.01 dengan standar deviasi 0.71, mengindikasikan bahwa karyawan memiliki kinerja yang tinggi.

Secara umum, rata-rata ketiga variabel berada pada kategori tinggi dengan standar deviasi yang relatif kecil, yang mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan cenderung homogen. Kinerja karyawan memperoleh skor rata-rata tertinggi, yang mengindikasikan kinerja yang baik secara keseluruhan.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ yang berarti instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja (X_1)	0.752
Motivasi Kerja (X_2)	0.787
Kinerja Karyawan (Y)	0.826

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Interpretasi Uji Reliabilitas

1. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.752, yang berarti instrumen yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja memiliki reliabilitas yang baik dan dapat diandalkan.
2. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.787, yang menunjukkan bahwa instrumen untuk mengukur motivasi kerja memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi.
3. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.826, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan sangat reliabel dan memiliki konsistensi internal yang kuat.

Dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0.70 untuk semua variabel, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kualitas pengukuran yang baik, sehingga data yang diperoleh dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan analisis regresi linear berganda.

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.658	0.612	0.306	1.55434

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Interpretasi Model Summary

1. Nilai R (Koefisien Korelasi) = 0.658
 - a. Nilai R menunjukkan tingkat hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan).
 - b. Dengan nilai 0.658, hubungan antara variabel dalam model ini tergolong cukup kuat, karena mendekati 0.7.
2. Nilai R Square (Koefisien Determinasi) = 0.612
 - a. Nilai R² sebesar 61.2% menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama menjelaskan 61.2% variasi dalam kinerja karyawan.
 - b. Sisanya 38.8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompensasi, atau faktor individu lainnya.
3. Nilai Adjusted R Square = 0.306
 - a. Adjusted R Square lebih disukai dalam model regresi karena memberikan estimasi yang lebih akurat dibandingkan R Square, terutama jika jumlah variabel independen bertambah.
 - b. Dalam model ini, nilai Adjusted R Square sebesar 0.306 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian, lingkungan kerja dan motivasi kerja tetap menjelaskan sekitar 30.6% variabilitas kinerja karyawan.
4. Std. Error of the Estimate = 1.55434
 - a. Nilai ini menunjukkan perkiraan kesalahan standar dalam model regresi, yang mengindikasikan sejauh mana prediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel independen dapat berbeda dari nilai aktualnya.
 - b. Semakin kecil nilai ini, semakin akurat model dalam memprediksi kinerja karyawan

Tabel 4. Uji ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	259.074	2	129.537	53.617	0.000
Residual	572.589	237	2.416		
Total	831.662	239			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dari hasil uji ANOVA, diperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, yang berarti lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Koefisien Regresi

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.478	1.260		1.174	0.042
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.336	0.138	0.178	2.432	0.016
Motivasi Kerja (X ₂)	0.682	0.119	0.422	5.750	0.000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja (X₁) memiliki nilai signifikansi $0.016 < 0.05$, yang berarti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel motivasi kerja (X₂) memiliki nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, yang juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki nilai rata-rata 3.85 dengan standar deviasi 0.75, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menilai lingkungan kerja mereka berada dalam kategori baik. Motivasi kerja (X2) memiliki rata-rata 3.92 dengan standar deviasi 0.68, menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup termotivasi dalam pekerjaannya. Sementara itu, kinerja karyawan (Y) memperoleh rata-rata tertinggi, yaitu 4.01 dengan standar deviasi 0.71, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam organisasi cenderung tinggi. Nilai standar deviasi yang relatif rendah pada ketiga variabel menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap masing-masing variabel cenderung seragam.

Dari hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, diperoleh nilai di atas 0.70 untuk semua variabel, dengan rincian: lingkungan kerja (0.752), motivasi kerja (0.787), dan kinerja karyawan (0.826). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel-variabel penelitian.

Pada analisis regresi linear berganda, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.658 menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan cukup kuat. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.612 menunjukkan bahwa 61.2% variabilitas dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan 38.8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompensasi, atau faktor individu lainnya. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.306 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian, lingkungan kerja dan motivasi kerja tetap menjelaskan sekitar 30.6% variabilitas kinerja karyawan, yang tetap menjadi kontribusi yang signifikan.

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, yang berarti bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Berdasarkan hasil koefisien regresi, lingkungan kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.336 dengan nilai signifikansi 0.016 (< 0.05), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja karyawan. Demikian pula, motivasi kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0.682 dengan nilai signifikansi 0.000 (< 0.05), yang berarti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin meningkat pula kinerja mereka.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tetap terjaga, serta meningkatkan faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan, seperti pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan kepuasan kerja, agar kinerja karyawan tetap optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Sewing PT. Sumbiri, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. **Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**
Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun sosial, terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Fasilitas yang memadai, suasana kerja yang harmonis, serta kenyamanan ruang kerja mendukung produktivitas dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hasil kerja.
2. **Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja, baik yang bersifat finansial (seperti gaji dan bonus) maupun non-finansial (pengakuan, pelatihan, dan kesempatan karier), memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang menunjukkan disiplin dan loyalitas yang tinggi.

3. Sinergi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja
Kinerja karyawan mengalami peningkatan paling optimal saat lingkungan kerja yang mendukung dikombinasikan dengan motivasi kerja yang tinggi. Artinya, pendekatan holistik yang mencakup aspek lingkungan dan motivasi perlu menjadi fokus strategi manajemen sumber daya manusia.
4. Implikasi Praktis
PT. Sumbiri dapat mempertimbangkan langkah-langkah konkret seperti peningkatan fasilitas kerja, penguatan komunikasi internal, serta pengembangan sistem insentif berbasis kinerja dan transparansi. Strategi ini diharapkan mampu mendukung peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.
5. Keterbatasan Penelitian
Penelitian ini terbatas pada satu departemen dan lokasi perusahaan, serta menggunakan pendekatan kuantitatif yang belum sepenuhnya menangkap dinamika psikologis atau budaya kerja. Oleh karena itu, generalisasi temuan perlu dilakukan dengan hati-hati.
6. Rekomendasi Penelitian Lanjutan
Penelitian mendatang disarankan untuk mencakup unit kerja lain atau perusahaan berbeda dalam industri serupa, serta mempertimbangkan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam persepsi dan motivasi individu. Selain itu, dapat dikaji pula pengaruh variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau keseimbangan kerja-kehidupan (work-life balance) terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Issue May).
- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 57–68. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- Fish, B. (2020). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). 2507(February), 1–9.
- Gardjito, A. H. (2016). TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT . Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Administrasi Bisnis*, 13(1), 229.
- Ghozali, I. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- Herzberg, F. (2017). Motivation to Work. In *Transaction Publishers*.
- Kurniawan, D. (2023). Ergonomi dalam Lingkungan Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan di Industri Manufaktur. *Jurnal Ergonomi Dan Keselamatan Kerja*, 10(1), 78-92.
- Melinnda, R. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Sektor Manufaktur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(3), 120-134.
- Nugrahani, S., Wahyudi, A., & Setiawan, B. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dalam Jangka Panjang. *Jurnal Manajemen Industri*, 14(4), 203-218.
- Polandika, A. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Perfect Education Fairy*, 2(2), 80–95. <https://doi.org/10.56442/pef.v2i2.839>
- Polandika, F. (2024). Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Melalui Insentif dan Pelatihan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 55-72.
- Putri Hana Salsafila, Bintang Narpati, Murti Wijayanti, & Tri Yulaeli. (2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>



Intan Trimei Halawa & Enik Rahayu. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Sewing.

- Rahayu, E., & Yuliamir, H. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(2), 81–87.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*.
- Susanti, E. N., Tanjung, R., Lestari, L., Ashari, E., & Arianto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 608–618. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Suwena, I. K., & Widyatmaja, I. G. N. (2010). *Pengetahuan Dasar Ilmu Pariwisata*. 252.
- Wahyuni. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 142. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 144.

