

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HM SAMPOERNA TBK DI DKI JAKARTA

Mustika Baharsyah¹⁾, Dita Puruwita²⁾, Daru Putri Kusumaningtyas³⁾

Program Studi Pendidikan Bisnis, Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Jakarta

Correspondence		
Email: 1.mustikabaharsyah6@gmail.com	No. Telp:	
2. dita_puruwita@unj.ac.id		
3. daruputrikusumaningtyas@unj.ac.id		
Submitted 15 Oktober 2024	Accepted 21 Oktober 2024	Published 22 Oktober 2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dimana variabel diukur dengan metode pengumpulan data, survei berupa kuesioner, dan dokumentasi. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel validitas dan reliabilitas sebanyak 30 orang. Sedangkan untuk sampel penelitian sebanyak 196 orang dengan menggunakan metode slovin. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Adapun teknik analisis data dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, kuantitatif, dan hipotesis

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of the work environment and work motivation on employee performance. The research method used was quantitative research method, where variables were measured using a Likert scale. Data collection methods include questionnaires, interviews and documentation. The research was conducted using a validity and reliability sample of 30 people taken from a total population of 385 people, while the research sample was 196 people using the Slovin method. Data processing uses SPSS version 26 software. The data analysis techniques use classical assumption tests, simple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination. The research results show that partially working environment variables has a significant and positive effect on employee performance. Partially, the work motivation variable has a significant and positive effect on employee performance.

Keywords: work environment, work motivation, employee performance, quantitative, and hypothesis

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terdapat di setiap perusahaan di dunia. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan membawa perusahaan menjadi semakin berkembang dan mampu bersaing untuk mengikuti zaman yang ada. Oleh karena itu, diperlukan kinerja tiap individu dalam perusahaan untuk dapat memenuhi sasaran dan target yang telah ditentukan (Pusparani, 2021).

Organisasi adalah suatu wadah atau tempat dua orang atau lebih yang memiliki ikatan kerjasama guna mewujudkan suatu tujuan bersama. Orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara teratur (Kodja et al., 2023).

Untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran

organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan handal. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk sigap dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan yang timbul atau yang dimungkinkan akan timbul pada kinerja karyawan. Masalah yang terjadi pada kinerja akan sangat berpengaruh dan berdampak langsung bagi perusahaan (Kodja et al., 2023).

PT HM Sampoerna Tbk adalah salah satu perusahaan yang mengelola dan memproduksi rokok merupakan salah satu pemimpin pasar dan yang terbesar dalam industri rokok nasional. PT HM Sampoerna Tbk sebagai sebuah organisasi akan terus berkembang sesuai dengan evolusi perkembangan teknologi dan pengaruh lingkungan sekitarnya. Pekerjaan karyawan merupakan salah satu struktur kerja perusahaan, karena pekerjaan karyawan di PT HM Sampoerna Tbk memegang peranan penting dalam mengelola dan menciptakan target hasil perusahaan (Yusnita, 2021).

Berikut adalah jumlah karyawan berdasarkan jabatan pada PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta.

Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan PT HM Sampoerna Tbk se-DKI Jakarta

	Kantor Cabang	Jumlah Karyawan (orang)
1.	Jakarta Barat	96
2.	Jakarta Selatan	115
3.	Jakarta Pusat	83
4.	Jakarta Timur	61
5.	Jakarta Utara	30
	Total	385

Sumber: PT HM Sampoerna Tbk (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat jumlah karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta sebanyak 385 orang dengan 5 Kantor cabang yang berbeda. Adanya partisipasi secara langsung dan teratur mengakibatkan terjadinya pelaksanaan pekerjaan yaitu kinerja guna mencapai tujuan organisasi atau instansi. Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional (Gunawan, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada bapak Mey Suhendar pada tanggal 5 Januari 2024, masalah yang terjadi terkait kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta yaitu: (a) masih terdapatnya karyawan yang tidak disiplin. Karyawan yang tidak disiplin dilihat dari sering datang kerja terlambat, bahkan ada karyawan yang sampai memalsukan data kehadirannya. (b) menurunnya produktivitas. Turunnya produktivitas bisa dilihat dari beban kerja yang terlalu berat diberikan kepada karyawan yang menyebabkan karyawan merasa kelelahan dalam bekerja, sehingga menyebabkan penurunan produktivitas karyawan. Terdapat juga permasalahan yang ada pada PT HM Sampoerna Tbk yang telah dievaluasi secara periodik oleh Departemen Etika dan Kepatuhan dan Bisnis dengan proses penilaian risiko kepatuhan yang dilakukan setahun sekali.

Dilihat dari laporan tahunan PT HM Sampoerna Tbk tahun 2020. Departemen Etika dan Kepatuhan Sampoerna menerima 29 laporan baik yang sehubungan dengan kasus kepatuhan dan non-kepatuhan (tidak termasuk 41 laporan pelanggaran atas pencurian dan penipuan yang tidak material yang diinvestigasi oleh tim Kepatuhan Komersial tanpa melibatkan Departemen Etika dan Kepatuhan). Dari 29 laporan tersebut, 13 laporan memiliki bukti yang cukup bagi Perseroan untuk memberi sanksi kepada karyawan bersangkutan. Sepanjang tahun 2020, Perseroan telah memberikan sanksi kepada 74 karyawan

dalam bentuk peringatan lisan, surat teguran, surat peringatan formal, sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Laporan ini memberikan gambaran bahwa adanya karyawan yang kurang patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam bekerja (PT HM Sampoerna Tbk, 2020).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya (Oktavia & Fernos, 2023)

Masalah yang terjadi pada kinerja karyawan PT HM Sampoerna Tbk tentunya juga berkaitan dengan faktor lingkungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada bapak Sona pada tanggal 5 Januari 2024, permasalahan yang terkait dengan lingkungan kerja di PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta yaitu: (a) tata ruang kurang nyaman karena tidak ada sekat antar divisi satu dengan yang lainnya sehingga segala percakapan antar pegawai mudah terdengar, (b) suhu ruangan yang panas. Tingginya temperatur ini membuat karyawan cepat merasa gerah dan capai.

Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan pegawai dalam bekerja (Prasetyo, 2023). Sehingga dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk bekerja lebih produktif.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, dimana kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan besar kecilnya prestasi (Hartinah et al., 2020).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada bapak Ivan Cahyadi pada tanggal 5 Januari 2024, masalah yang terjadi terkait motivasi kerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta yaitu: (a) Kurangnya komunikasi. Komunikasi sering menjadi faktor menurunnya motivasi kerja biasanya disebabkan oleh atasan yang sudah beda jauh generasinya dengan pekerja. (b) Kurangnya fleksibilitas di tempat kerja. Tempat kerja yang kaku tidak cocok bagi para pekerja generasi yang lebih muda, hal ini menyebabkan mereka hanya bekerja untuk menyelesaikan tugas saja. Tidak peduli hasilnya baik atau tidak karena banyaknya keterbatasan dalam bergerak. Sehingga dari masalah yang terjadi, perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Urgensi penelitian ini mengangkat sebuah permasalahan terkait lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian lainnya adalah pemilihan lokasi yaitu perusahaan besar yang bergerak dibidang industri rokok nasional tentunya memiliki jumlah karyawan yang luas dan tekanan kerja yang tinggi. Objek penelitian yang dipilih peneliti berdasarkan survei dan pertimbangan dalam menjabarkan permasalahan dalam perusahaan tersebut.

Penentuan variabel juga didukung adanya *research gap* pada penelitian yang dilakukan sebelumnya. Terdapat perbedaan hasil penelitian antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Heri Supriyanto (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian

yang dilakukan oleh Amelia Putri & Syarif (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Perbedaan hasil penelitian juga terdapat pada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suwanto(2017) meyakini bahwa motivasi kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian Awwali & Sarpan (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta”.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta secara tidak langsung yang disebarakan menggunakan *google form*. Survei ini berfungsi untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2024. Peneliti memilih waktu tersebut dengan mempertimbangkan secara baik dan efektif untuk melaksanakan penelitian pada PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta.

Desain Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2022).

Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui observasi langsung dengan pihak PT. HM Sampoerna Tbk cabang kemayoran Jakarta pusat. dan pengisian kuesioner yang disebarakan kepada karyawan.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2022) populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang akan diukur. Responden dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta, populasi berjumlah 385 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2022) dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik *probability sampling* yaitu dengan metode *simple random sampling*, adalah teknik pengambilan

sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Dalam menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, dan untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya akan menggunakan rumus Slovin seperti yang terdapat dalam Sugiyono (2016) sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditoleransi (0,05)

Jumlah populasi diketahui sebanyak 385 karyawan. Dengan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan sampel dengan populasi yang diketahui (N), tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% (e), dapat diidentifikasi jumlah sampel sebagai berikut :

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

$$n = \frac{385}{1 + 385 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{385}{1,9625} = 196,17 (196)$$

Dengan demikian, sampel yang digunakan pada peneliti ini adalah 196 orang.

Pengembangan Instrumen

Penelitian ini menggunakan 3 variabel yang akan diteliti terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Adapun variabel-variabel yang digunakan untuk mengukur semua variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut :

Variabel Penelitian

1. Variabel bebas (X)
- a. Lingkungan kerja (X₁)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman dan nyaman. Dimensi lingkungan kerja yang digunakan yaitulingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- b. Motivasi Kerja (X₂)

Motivasi kerja adalah suatu sikap mental yang tercipta baikdari dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang berperilaku antusias, tekun, dan ikhlas

untuk melakukan suatu kegiatan seperti pekerjaan dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan spesifik atau tujuan organisasi pada umumnya. Dimensi motivasi kerja yang digunakan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2. Variabel terikat (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu pengerjaan, kerja sama, sertakesesuaian hasil akhir yang dapat dinilai atau dievaluasi berdasarkan indikator atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk memastikan strategi dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dimensi kinerja karyawan yang digunakan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengambil data dan mengumpulkan informasi dilakukan dalam penelitian ini dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuesioner

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pernyataan yang telah penulis siapkan dan mengajukan daftar pernyataan tersebut kepada para responden untuk menjawab pernyataan yang telah disediakan.

2. Wawancara

Yaitu teknik pengambilan data menggunakan format pertanyaan dengan tujuan untuk mendapatkan data awal penelitian pada latar belakang masalah. Wawancara dilakukan secara tatap muka di PT HM Sampoerna Tbk cabang Kemayoran.

3. Dokumentasi

Yaitu pengambilan data secara tertulis atau data yang sudah tersedia di tempat penelitian seperti:

- a. Sejarah singkat perusahaan
- b. Struktur organisasi
- c. Data-data yang berhubungan dengan data penelitian

Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data terhadap data yang diperoleh, penulis menggunakan Metode Kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (Sugiyono, 2022).

Tabel 3. 2 Skala Penilaian Variabel

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif (+)	Bobot Skor Negatif (-)
Sangat Tidak Setuju	1	5
Tidak Setuju	2	4
Netral	3	3
Setuju	4	2
Sangat Setuju	5	1

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2022) analisis deskriptif adalah untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa

bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.
Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghazali (2018) adalah alat uji yang digunakan untuk menguji sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengambilan sampel validitas dilakukan pada karyawan PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta berjumlah 30 responden diluar sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2022) yang mengatakan bahwa jumlah minimal uji coba kuesioner adalah sekitar 30 responden.

Proses penilaian validitas penelitian ini dilakukan melalui penggunaan SPSS 26.0, sebuah program perangkat lunak statistik yang mencakup total 40 item. Perhitungan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% dapat diprediksi pada ukuran sampel, dinyatakan sebagai N. Oleh karena itu, sebelum memulai pemrosesan data untuk tujuan mengevaluasi validitas item, langkah pertama adalah mengidentifikasi derajat kebebasan dengan mengenal pasti derajat kebebasan dan kemudian menyesuaikannya dengan nilai - nilai yang relevan dalam tabel r: $d(f) = n - 2$, di mana $d(f) = 31 - 2$, dan $d(f) = 29$

3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut Ghazali (2018) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Apabila jawaban seseorang atas suatu pernyataan dari waktu ke waktu tetap atau konsisten, maka suatu kuesioner dinyatakan *reliable* / handal. Teknik yang dipakai untuk mengetahui reliabilitas kuesioner yaitu dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas diujikan kepada 30 responden diluar sampel.

Teknik perhitungan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *Cronbach Alpha*. Data dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* > 0.07 (Ghozali, 2018).

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variable</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
X1	906	10
X2	962	15
Y	926	15

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Tabel 3.6 tersebut menunjukkan hasil reliabilitas untuk variabel X1, X2, dan Y Nilai *Cronbach alpha* diatas 0.07 yang berkesimpulan bahwa data telah reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan sebuah gambaran mengenai distribusi data atau penyebaran data yang digunakan dalam penelitian. Peneliti mencoba menjelaskan kondisi responden sampel yang diperoleh melalui deskripsi data ini. Penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), satu variabel dependen yaitu Kinerja

Karyawan(Y). Data yang dikumpulkan adalah data yang diperoleh dari responden berupadata kuesioner yang disebarakan oleh penulis kepada karyawan PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta. Selanjutnya, perhitungan data-data tersebut yang disajikan dengan menguji setiap pengaruh variabel antara variabel independen dan dependen.

Deskripsi identitas responden

Berikut ini data yang diperoleh dari responden melalui *google form* yang menunjukkan identitas karyawan PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta yang terdiri dari jenis kelamin, jabatan, dan cabang.

Tabel 4. 1 Identitas Responden

No.	Identitas	Sub Identitas	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Laki – laki	61	31,2%
		Perempuan	135	68,8%
		TOTAL	196	100%
2.	Jabatan	Karyawan	172	87,8%
		Direktur	1	0,5%
		Manager territory	1	0,5%
		Admin	3	1,5%
		Staff REE	6	3,1%
		Staff WEE	6	3,1%
		Staff CEC	5	2,5%
		Supervisor Sales	1	0,5%
		Support Service	1	0,5%
		TOTAL	196	100%
		3.	Cabang	Jakarta Barat
Jakarta Selatan	72			36,7%
Jakarta Pusat	52			26,5%
Jakarta Timur	24			12,2%
Jakarta Utara	30			15,3%
TOTAL	196			100%

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan persentase dari tabel diatas data identitas responden dengan total keseluruhan 196 responden, maka darihasil tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Data identitas responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 57 responden (29,1%) lebih sedikit dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan yang berjumlah 139 responden (70,9 %).
2. Data identitas responden berdasarkan jabatan, responden yang mengisi keterangan dengan posisi sebagai karyawan sebanyak 172 orang dan sebanyak 24 orang mengisi dengan posisi jabatan masing-masing.
3. Data identitas responden berdasarkan cabang, menunjukkan bahwakaryawan terbanyak yang mengisi yaitu jakarta selatan dengan jumlah 72 orang dan terendah yaitu cabang jakarta barat berjumlah 18 orang.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *standar deviasi*, *varian*, *maksimum*, *minimum*, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan SPSS versi 26 dengan menggunakan skala likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, Sangat Setuju) sebagai alat ukur penelitian ini. Adapun hasil dari analisis statistik deskripsi dari masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dengan menampilkan deskripsi data sebagai berikut :

Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel lingkungan kerja untuk penyajian data hasil analisis deskriptif berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta dengan total pernyataan nya sebanyak 10 item dan 2 indikator. Hasil analisis deskriptif dengan nilai minimum dan maksimum masing-masing sebesar 3.50 dan 5.00. Nilai standar deviasi menunjukkan bahwa adanya ukuran penyebaran data sebesar 0.47193 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pernyataan mengenai lingkungan kerja sebesar 4.4015.

Penyajian data yang diperoleh dari karyawan PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta mengenai variabel lingkungan kerjanya diuraikan dalam tabel dibawah ini. Dari data tersebut dapat dilihat berdasarkan jawaban dengan arah positif yang paling tinggi didominasi oleh item pernyataan nomor 10 pada skala Sangat Setuju (ST) yaitu sebanyak 101 responden atau sebesar 51,5% dengan pernyataan berupa “Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain”. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan setuju dirinya selalu aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain. Sedangkan jawaban dengan arah negatif paling tinggi diperoleh oleh item pernyataan nomor 4 pada skala Tidak Setuju (TS) yaitu sebanyak 5 responden atau sebesar 2,6% dengan pernyataan berupa “Saya merasa ukuran ruangan di perusahaan cukup jelas”. Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa karyawan merasa tidak setuju terhadap ukuran ruangan di perusahaan cukup luas. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden menjawab ke arah positif dibandingkan arah negatif.

Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi X1

Butir	Pernyataan	Deskripsi Data				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa kebersihan di perusahaan terjaga	0 0%	0 0%	18 9.2%	85 43.3%	93 47.4%
2	Saya merasa fasilitas di perusahaan memadai	0 0%	2 1%	21 10.7%	85 43.4%	88 44.9%
3	Saya merasa desain ruangan di perusahaan baik	1 0.5%	3 1.5%	18 9.2%	95 48.5%	79 40.3%
4	Saya merasa ukuran	1	5	27	82	81

	ruangan di perusahaan cukup luas	0.5%	2.6%	13.8%	41.8%	41.3%
5	Saya merasa keamanan di perusahaan terjamin	0	2	9	94	91
		0%	1%	4.6%	48%	46.4%
6	Saya merasa pencahayaan di perusahaan baik	0	1	11	85	99
		0%	0.5%	5.6%	43.4%	50.5%
7	Saya merasa sirkulasi udara di perusahaan baik	0	2	17	84	93
		0%	1%	8.7%	42.9%	47.4%
8	Saya merasa hubungan dengan atasan baik	0	0	18	80	98
		0%	0%	9.2%	40.8%	50%
9	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja baik	0	0	14	84	98
		0%	0%	7.1%	42.9%	50%
10	Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain.	0	5	20	70	101
		0%	2.6%	10.2%	35.7%	51.5%
	Total Frekuensi	2	20	173	844	921
	Total Persentase	0.1%	1%	8.8%	43%	47%

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel motivasi kerja untuk penyajian data hasil analisis deskriptif berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta dengan total pernyataan nya sebanyak 15 item dan 5 indikator. Hasil analisis deskriptif dengan nilai minimum dan maksimum masing-masing sebesar 3.40 dan 5.00. Nilai standar deviasi menunjukkan bahwa adanya ukuran penyebaran data sebesar 0.48904 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pernyataan mengenai lingkungan kerja sebesar 4.4340.

Penyajian data yang diperoleh dari karyawan PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta mengenai variabel motivasi kerja yang diuraikan dalam tabel dibawah ini. Dari data tersebut dapat dilihat berdasarkan jawaban dengan arah positif yang paling tinggi didominasi oleh item pernyataan nomor 15 pada skala Sangat Setuju (ST) yaitu sebanyak 126 responden atau sebesar 64,3% dengan pernyataan berupa “Saya selalu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan”. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan selalu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Sedangkan jawaban dengan arah negatif paling tinggi diperoleh oleh item pernyataan nomor 4 pada skala Tidak Setuju (S) yaitu sebanyak 7 responden atau sebesar 3,6% dengan pernyataan berupa “saya merasa aman dari kecelakaan kerja karena perusahaan memiliki prosedur keselamatan yang jelas”. Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa karyawan tidak setuju jika dirinya merasa aman dari kecelakaan kerja karena perusahaan memiliki

prosedur keselamatan yang jelas. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden menjawab ke arah positif dibandingkan arah negatif.

Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi X2

Butir	Pernyataan	Deskripsi Data				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya diberikan tunjangan makan dan transportasi oleh perusahaan	0 0%	3 1.5%	27 13.8%	79 40.3%	87 44.4%
2	Saya diperbolehkan mengambil cuti kerja untuk alasan tertentu	0 0%	4 2%	11 5.6%	85 43.4%	96 49%
3	Saya diberikan jam istirahat yang cukup oleh perusahaan	0 0%	3 1.5%	18 9.2%	79 40.3%	96 49%
4	Saya merasa aman dari kecelakaan kerja karena perusahaan memiliki prosedur keselamatan yang jelas	0 0%	7 3.6%	15 7.7%	82 41.8%	92 46.9%
5	Saya merasa tenang karena memiliki jaminan sosial seperti asuransi kesehatan dari perusahaan	1 0.5%	3 1.5%	15 7.7%	76 38.8%	101 51.5%
6	Saya merasa asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan dapat digunakan dengan mudah	1 0.5%	3 1.5%	17 8.7%	81 41.3%	94 48%
7	Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya	0 0%	4 2%	16 8.2%	80 40.8%	96 49%
8	Jika ada masalah, atasan saya selalu	0 0%	4 2%	22 11.2%	71 36.2%	99 50.5%

memberikan solusi

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

9	Para karyawan saling menghargai dan dapat bekerja sama dengan baik	0 0%	0 0%	13 6.6%	73 37.2%	110 56.1%
10	Perusahaan memberikan bonus atas hasil kerja yang memuaskan	0 0%	4 2%	21 10.7%	72 36.7%	99 50.5%
11	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang saya lakukan	0 0%	3 1.5%	22 11.2%	75 38.3%	96 49%
12	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk dapat mengembangkan karir	1 0.5%	3 1.5%	12 6.1%	72 36.7%	108 55.1%
13	Pekerjaan/jabatan yang diberikan perusahaan, dapat mengembangkan potensi yang saya miliki	0 0%	1 0.5%	14 7.1%	76 38.8%	105 53.6%
14	Saya merasa ada keinginan untuk lebih berhasil dari orang lain	1 0.5%	0 0%	21 10.7%	76 38.8%	98 50%
15	Saya selalu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan	0 0%	0 0%	4 2%	66 33.7%	126 64.3%
Total Frekuensi		4	42	248	1.143	1.503
Total Persentase		0.1%	1.4%	8.4%	39%	51.1%

3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan untuk penyajian data hasil analisis deskriptif berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta dengan total pernyataan nya sebanyak 15 item dan 5 indikator. Hasil analisis deskriptif

dengan nilai minimum dan maksimum masing-masing sebesar 3.53 dan 5.00. Nilai standar deviasi menunjukkan bahwa adanya ukuran penyebaran data sebesar 0.45286 dari nilai rata-rata (mean) jawaban responden atas pernyataan mengenai lingkungan kerja sebesar 4.4357.

Penyajian data yang diperoleh dari karyawan PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta mengenai variabel kinerja karyawan yang diuraikan dalam tabel dibawah ini. Dari data tersebut dapat dilihat berdasarkan jawaban dengan arah positif yang paling tinggi didominasi oleh item pernyataan nomor 13 pada skala Sangat Setuju (ST) yaitu sebanyak 126 responden atau sebesar 64,3% dengan pernyataan berupa “Saya selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan”. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan setuju akan selalu bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Sedangkan jawaban dengan arah negatif paling tinggi diperoleh oleh item pernyataan nomor 15 pada skala Tidak Setuju (S) yaitu sebanyak 18 responden atau sebesar 9,2% dengan pernyataan berupa “Saya mampu bekerja tanpa bantuan orang lain”. Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa karyawan tidak setuju bahwa dirinya mampu bekerja tanpa bantuan orang lain. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden menjawab ke arah positif dibandingkan arah negatif.

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Y

Butir	Pernyataan	Deskripsi Data				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki kemampuan kerja yang baik	0 0%	0 0%	7 3.6%	76 38.8%	113 57.7%
2	Saya melakukan pencapaian target pekerjaan.	0 0%	0 0%	9 4.6%	86 43.9%	101 51.5%
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan teliti	0 0%	0 0%	6 3.1%	79 40.3%	111 56.6%
4	Saya bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	0 0%	0 0%	5 2.6%	80 40.8%	111 56.6%
5	Saya bersedia bekerja lebih dari jam yang telah ditentukan apabila dibutuhkan	1 0.5%	16 8.2%	37 18.9%	74 37.8%	68 34.7%
6	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan	0 0%	1 0.5%	3 6.6%	78 39.8%	104 53.1%
7	Saya selalu masuk	1	3	21	63	108

	dan pulang kerja tepat pada waktunya	0.5%	1.5%	10.7%	32.1%	55.1%
8	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	2 1%	3 1.5%	15 7.7%	67 34.3%	109 55.6%
9	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai <i>deadline</i> yang telah ditentukan	0 0%	1 0.5%	7 3.6%	76 38.8%	112 57.1%
10	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	0 0%	0 0%	11 5.6%	76 38.8%	109 55.6%
11	Saya selalu mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	0 0%	0 0%	5 2.6%	67 34.2%	124 63.3%
12	Saya dapat meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja	0 0%	0 0%	24 12.2%	84 42.9%	88 44.9%
13	Saya selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan	0 0%	0 0%	6 3.1%	64 32.7%	126 64.3%
14	Saya selalu inisiatif dalam pekerjaan	0 0%	1 0.5%	19 9.7%	78 39.8%	98 50%
15	saya mampu bekerja tanpa bantuan orang lain	4 2%	18 9.2%	52 26.5%	50 25.5%	72 36.7%
	Total Frekuensi	8	43	227	1.098	1.554
	Total Persentase	0.3%	1.5%	7.7%	37.5%	53%

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT HMSampoerna Tbk di DKI Jakarta. Nilai t hitung sebesar $14.994 > t$ tabel 1.652 , maka dapat diambil kesimpulan terdapat pengaruh lingkungan

kerja(X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktivitas karyawan. Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pemimpin perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiridari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan- peraturan.

Hasil pada penelitian ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yakni : DesiMaryani, Tito Irwanto, dan Yanto Effendi (2023), Yayan Yanuari (2019), Heri Supriyanto (2018), Suwanto (2017), dan Endang Sugiarti (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT HMSampoerna Tbk di DKI Jakarta. Nilai t hitung sebesar $14.869 > t$ tabel 1.652, maka dapat diambil kesimpulan terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Seiring dengan perkembangan zaman di era globalisasi ini, karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan serius dan tekun, dan tanpa adanya tekanan dari perusahaan. Karena itu perusahaan harus memberikan motivasi bagi setiap karyawan mereka agar kinerja mereka baik dan perusahaan dapat mencapai tujuannya. Motivasi Kerja sangat penting bagi perusahaan karena motivasi berperan sebagai penggerak karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Hasil pada penelitian ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yakni : Desi Maryani, Tito Irwanto, dan Yanto Effendi (2023), Yayan Yanuari (2019), Heri Supriyanto (2018), Suwanto (2017) dan Endang Sugiarti (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan kepada karyawan PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta sebanyak 196 sampel melalui penyebaran kuesioner sebagai alat bantu untuk penelitian dengan menggunakan *google form* dan dengan bantuan SPSS versi 26 maka peneliti dapat menarik kesimpulan secara empiris sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualitas lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya,

apabila tingkat lingkungan kerja rendah, maka akan rendah pula kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

2. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, apabila tingkat motivasi kerja rendah, maka akan rendah pula kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Implikasi

Implikasi Teoritis

Penelitian ini membangun model tentang nilai-nilai yang terkandung dalam lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memiliki implikasi yang dapat memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang digunakan dalam penelitian ini, rujukan-rujukan ini didapat dari penelitian terdahulu. Implikasi teoritis dikembangkan untuk memperkuat dukungan beberapa penelitian terdahulu yang menjelaskan tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- a. Dari hasil uji koefisien determinasi didapat lingkungan kerja memberi kontribusi lebih besar terhadap kinerja karyawan. Ini berarti lingkungan kerja merupakan salah satu variabel utama dalam menentukan kinerja karyawan. Peningkatan terhadap lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik tetap perlu dilakukan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi tentunya mempunyai produktivitas yang baik, organisasi perusahaan yang baik yaitu dimana organisasi tersebut meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang kondusif nyaman dan efektif dalam mengembangkan produktivitas kinerja yang optimal.

- b. Dari hasil uji koefisien determinasi didapat motivasi kerja memberi kontribusi lebih besar terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin baik tingkat motivasi kerja akan semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan. Pemenuhan dorongan motivasi bagi karyawan akan mampu meningkatkan kinerja bagi karyawan.

Motivasi Kerja sangat penting bagi perusahaan karena motivasi berperan sebagai penggerak karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan. Penerapan motivasi kerja pada karyawan haruslah secara nyata dan mewakili apa yang ditargetkan oleh perusahaan, dan juga harus membuat karyawan tersebut merasa bahwa dia memiliki peran penting bagi perusahaan.

Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi organisasi perusahaan dan kinerja karyawan. Mengevaluasi dalam peningkatan produktivitas kinerja yang akan dicapai dengan memperhatikan lingkungan kerja yang efektif dan motivasi kerja yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menghasilkan implikasi kepada perusahaan untuk dapat melakukan evaluasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia, sehingga dapat mengetahui jika terjadi masalah agar dapat segera melakukan perbaikan dan dapat menjadikan perusahaan tersebut mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas.

1. Pada variabel lingkungan kerja ditemukan skor item tertinggi pada indikator lingkungan kerja non fisik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju dirinya aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain. Hal ini perlu dipertahankan karena perusahaan memiliki tanggung

jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan penuh hormat bagi semua karyawan. Tentunya akan berpengaruh terhadap fisik karyawan, yaitu kelancaran dalam proses kerja, dan sebagai penentu kinerja karyawan yang ada pada sebuah perusahaan. Karena intimidasi dapat membuat karyawan enggan bersuara mengenai permasalahan atau menyarankan ide-ide baru, serta menghambat kreativitas dan inovasi. Sehingga menyebabkan kinerja karyawan bisa menurun.

Pada variabel lingkungan kerja ditemukan skor item terendah pada indikator lingkungan kerja fisik. Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang merasa ukuran ruangan pada perusahaan kurang luas. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan penataan tata ruang dan kenyamanan kantor yang lebih baik, karena kantor adalah rumah kedua bagi seorang karyawan, rumah yang jadi tempat kegiatan penuh mereka menunaikan segala kewajiban dan tugas bersama rekan-rekan kerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi karyawan untuk mendapati kenyamanan saat bekerja. Kenyamanan, serta ketenangan dalam kantor dapat diperoleh jika perusahaan menata ruang kantor dengan lebih baik dan lebih kreatif. Penataan tata ruang kantor yang lebih baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dan meningkatkan produktivitasnya. Hasilnya, dapat meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Pada variabel motivasi kerja ditemukan skor item tertinggi pada indikator kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa dirinya selalu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan. Perusahaan perlu mempertahankan karyawan agar selalu mengaktualisasikan diri dalam pekerjaannya. Saat seorang karyawan mengaktualisasikan diri dalam pekerjaannya, mereka mempunyai kesempatan untuk mengembangkan dan memanfaatkan potensi dan bakat yang dimiliki. Karyawan akan lebih termotivasi dan antusias dalam menjalankan tugas-tugas mereka karena mempunyai visi dan tujuan yang jelas. Selain itu, mereka juga akan merasa terpacu untuk terus belajar, berkembang, dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Hal ini memungkinkan seorang karyawan selalu mencapai performa yang tinggi dan memberi kontribusi maksimal untuk perusahaan.

Pada variabel motivasi kerja ditemukan skor item terendah pada indikator kebutuhan rasa aman. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan yang kurang setuju dengan adanya jaminan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan peraturan kerja agar tercipta kondisi kerja yang aman terhindar dari kecelakaan kerja dan mendukung tercapainya kondisi karyawan yang sehat baik jasmani maupun rohani. Pelaksanaan keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja ini agar kesehatan karyawan baik secara fisik, sosial dan psikologis terjamin untuk meningkatkan semangat bekerja sehingga mendukung produktivitas kinerja karyawan.

3. Pada variabel kinerja karyawan ditemukan skor item tertinggi pada indikator kemandirian. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan merasa setuju dirinya akan selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan. Perusahaan perlu mempertahankan hal tersebut karena sikap tanggung jawab merupakan bagian penting bagi karyawan. Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan kepadanya dan menjaga kenyamanan kerja serta produktivitas kerja. Hal tersebut dapat berdampak positif bagi kinerja karyawan karena dapat membangun hubungan kerja yang baik, menemukan cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan, serta membangun konsistensi dalam setiap tindakan.

Pada variabel kinerja karyawan ditemukan skor item terendah pada indikator kemandirian. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan kurang setuju apabila dirinya

mampu bekerja tanpa bantuan orang lain. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar bisa saling bekerja sama dengan tim dan tidak menjadi karyawan yang individualis. Apabila hal ini terjadi maka akan berdampak negatif karena kinerja yang buruk dan kreativitas minim dari seorang karyawan tersebut. Kerjasama tim adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. Untuk itu perlu adanya peningkatan kemampuan karyawan dan pembentukan budaya organisasi yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan, agar perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi.

Keterbatasan Penelitian

Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka diharapkan penelitian yang selanjutnya dapat menambah variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini hanya dilakukan dengan metode survei melalui kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya. Sampel yang digunakan hanya terbatas pada karyawan PT. HMSampoerna Tbk di DKI Jakarta saja. Keterbatasan ini kemungkinan tidak dapat digunakan sebagai dasar generalisasi untuk perusahaan lainnya.

Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian yang di atas, maka peneliti ingin menyampaikan saran-saran yang akan menjadi sebagai bahan evaluasi untuk peneliti selanjutnya dan manfaat kepada pihak

Dapat menambah variabel selain variabel yang diteliti oleh peneliti karena untuk mengantisipasi apabila variabel yang diambil tidak sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode wawancara kepada responden, sehingga jawaban responden dapat diseleksi agar tidak terjadi salah persepsi dari responden terhadap instrumen penelitian yang digunakan. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat memperhatikan kembali setiap penggunaan indikator pada variabel dan menyesuaikan dengan jumlah item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Putri, H., & Syarif, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Perum Bulog. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 147–152. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3343>
- Andriani, D., & Redita Ramadhani, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.55606/jimak.v2i1.596>
- Awwali, M. H., & Sarpan, E. S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT

- Putra Rasya Mandiri. 7(2), 166–173.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Dwi Cahyono, D., Khusnul Hamda, M., & Danik Prahastiwi, E. (2022). Pemikiran Abraham Maslow Tentang Motivasi dalam Belajar. *Tajdid: Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Kemanusiaan*, 6(1), 37–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.52266/>
- Ermawati, E., Utami, R. P., & Pakawaru, I. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Nasi Kuning Puput Di Kayumalue. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(2), 36–56. <https://doi.org/10.24239/jiebi.v2i2.31.36-56>
- Febriyana, N., Sinto, & Ainun, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perdagangan Kota Medan. *Jurnal Bonanza*, 3(1), 63–69.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Habibi, D. H., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Canopus Konverta Industri. *Indonesian Journal of ...*, 1, 155–164. <http://multidisipliner.org/index.php/ijim/article/view/17%0Ahttp://multidisipliner.org/index.php/ijim/article/download/17/14>
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B. D., Roslina, R., & Jermstittiparsert, K. (2020). Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235–246. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.038>
- Kodja, F. M., Jabid, A. W., & Soleman, M. M. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2).
- Malikhah, I., Yulis Wulandari, D., & Yolanda Nst. (2023). Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai). *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(1), 479–483. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Telkomsel Area III Jawa-Bali. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Pada, A., Tunas, P. T., & Utama, J. (2019). *Rini Astuti 1* , *Suhendri 2* *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.5(September), 1–10.
- Prasetyo, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Dinas Pertanian Di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(2), 104–113.

- PT HM Sampoerna Tbk. (2020). *Laporan tahunan 2020*.
https://www.idx.co.id/StaticData/NewsAndAnnouncement/ANNOUNCEMENTSTOCK/From_EREP/202105/5ab5c1e9b3_c3f6459613.pdf
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rima Handayani, & Rifqi Fauzan. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(4), 1721–1738. <https://doi.org/10.55927/mudima.v2i4.291>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *ISSN : 2809-7491*. 3, 11–17.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia : reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (edisi revi). Refika Aditama.
- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., Gs, A. D., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). *Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT . Insolent Raya Di Surabaya*. 2(1).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.)). Alfabeta. Sujaweni.
- (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Umami, T. K. R. (2020). *Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisata Songa Adventure Di* 1(2), 155–165. <http://repository.upm.ac.id/id/eprint/2302>
- Yusnita, I. (2021). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas Dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 1(3), 413–426. <https://doi.org/10.53363/buss.v1i3.18>