

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS BAGIAN PRODUKSI PADA PT. TANJUNG ABADI MAKMUR JOMBANG

Mochamad Aprillio Biantara Adha Pamuji^{1*}, Mahfudiyanto²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari

Correspondence		
Email: Diobiantara9@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 12 December 2023	Accepted: 21 December 2023	Published: 22 December 2023

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia, atau manajemen sumber daya manusia sinonim dengan manajemen itu sendiri. Sifat sumber daya manusia dalam setiap organisasi atau usaha, khususnya lembaga pendidikan, memerlukan adanya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja menjadi hal yang sangat penting untuk dikaji agar perusahaan dapat membangun rasa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan sehingga akan memunculkan kinerja yang lebih baik pada saat karyawan bekerja. PT. Tanjung Abadi Makmur Jombang, sebuah perusahaan industri baja yang menghasilkan alat-alat konstruksi bangunan dalam bentuk pleser pipa, linggis per, rudo singkal tractor, gancu, plat, kubut, pacul, betel, secrop, dengan jenis bahan baja dan besi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjung Abadi Makmur Jombang. Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif yang menjelaskan sejauh mana hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis menggunakan data berupa angka. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 45 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling dengan karakteristik responden merupakan karyawan PT Tanjung Abadi Makmur Jombang. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, dan uji t serta uji F, yang diolah dengan program SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tanjung Abadi Makmur Jombang, (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tanjung Abadi Makmur Jombang, (3) Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tanjung Abadi Makmur Jombang.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya sebuah tujuan suatu perusahaan. Semua jajaran pimpinan, termasuk administrasi pendidikan Islam, harus memahami pentingnya sumber daya manusia. Secanggih apapun teknologi saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen pada hakekatnya adalah manajemen sumber daya manusia, atau manajemen sumber daya manusia sinonim dengan manajemen itu sendiri. Sifat sumber daya manusia dalam setiap organisasi atau usaha, khususnya lembaga pendidikan, memerlukan adanya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja (Rahman, 2020).

Pada era globalisasi saat ini perusahaan diuntut untuk dapat memproduksi produk yang bermutu tinggi dengan harga jual yang sangat kompetitif, karena persaingan di dunia usaha atau bisnis saat ini semakin meningkat. Adanya persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, dimana setiap perusahaan dituntut agar dapat meningkatkan profesionalisme pada manajemennya dan memproduksi produk yang berkualitas dengan harga yang terjangkau oleh masyarakat. Dalam mewujudkan kualitas dan kuantitas yang bagus maka dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas yang memiliki skill untuk memajukan hasil produksi sehingga bisa bersaing pada pasar. Kinerja para karyawan harus menjadi perhatian khusus perusahaan untuk



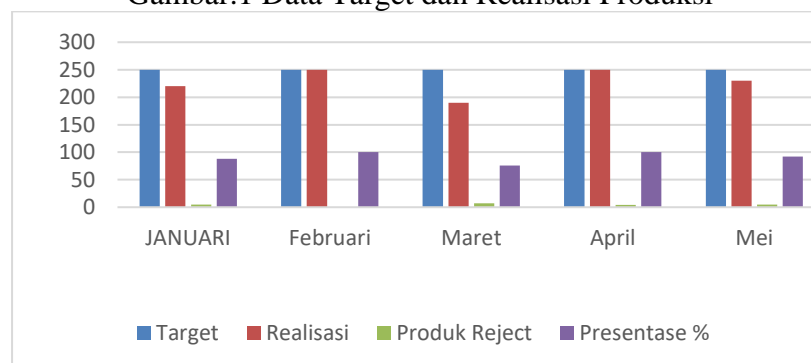
mewujudkan karyawan yang berkualitas yang menghasilkan produk bernilai tinggi.

Menurut Moehariono (Hendra, 2020) mengemukakan bahwa, kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Penelitian ini dilakukan di PT. Tanjung Abadi Makmur Jombang, sebuah perusahaan industri baja yang menghasilkan alat-alat konstruksi bangunan dalam bentuk pleser pipa, linggis per, rudo singkal tractor, gancu, plat, kubut, pacul, betel, secrop, dengan jenis bahan baja dan besi. Dalam menjaga kepuasan konsumennya, perusahaan berusaha mempertahankan mutu produk sesuai dengan harapan dan keinginan konsumen.

Dalam Realitanya Kinerja karyawan produksi menurun dan kualitas kerja yang dilakukan karyawan produksi kurang memuaskan. Hal ini dibuktikan dengan sering kali karyawan tidak dapat memenuhi target dan standar yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga tidak selalu dapat memenuhi permintaan pasar, karena produk yang dihasilkan karyawan masih terdapat kerusakan atau cacat sehingga produk tersebut di retur. Disamping itu pengelolaan waktu kerja karyawan PT. Tanjung Abadi Makmur masih belum maksimal, sehingga sering terlambat baik saat produksi maupun pengiriman. Ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi target produksi dan permintaan pasar tersebut, diduga karena aspek sumber daya manusianya. Data target dan realisasi produksi di PT. Tanjung Abadi Makmur jombang dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar.1 Data Target dan Realisasi Produksi



Fenomena lingkungan kerja fisik, ditemukan adanya masalah dengan tata ruangan yang kurang nyaman. Hanya tersedia beberapa gedung yang tidak terlalu besar diisi oleh beberapa divisi pembuatan baja. Sehingga bisa dibilang memiliki ruangan yang kurang nyaman. Namun, saat jam kerja dimulai, karyawan mulai disibukkan dengan pekerjaannya masing-masing dan ada suara bising sehingga melakukan pekerjaan tidak optimal dikarenakan proses produksi baja sehingga karyawan akan merasa jenuh mendengarkan suara bising dan kinerja pun akan terganggu. Selain itu, di ruang produksi terdengar suara yang bising sehingga dikhawatirkan dapat membahayakan sistem pendengaran karyawan produksi.

Fenomena motivasi kerja, ditemukan banyaknya karyawan PT. Tanjung Abadi Makmur Jombang selama melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja sehingga meningkatkan adanya resiko kecelakaan kerja, sebagian besar karyawan pada saat bekerja cenderung sering menunda-nunda pekerjaannya, sebagian karyawan juga banyak yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya karyawan yang keluar masuk pabrik pada saat jam kerja masih berlangsung, dan terdapat sebagian karyawan yang tidak

menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.

Berdasarkan penjelasan yang mendasari beberapa fenomena tersebut, maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang” dengan tujuan mengumpulkan bukti empiris dan mempelajarinya.

Penelitian ini menguji tiga hipotesis:

H1: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanjung Abadi Makmur Jombang.

H2: Motivasi Kerja memiliki berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tanjung Abadi Makmur Jombang.

H3: Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tanjung Abadi Makmur Jomban

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong menggunakan pendekatan kuantitatif, pendekatan penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kasual. Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi disini ada hubungan antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Tanjung Abadi Makmur sebanyak 45 Karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling* yaitu seluruh karyawan produksi pada PT. Tanjung Abadi Makmur sebanyak 45 Karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dokumentasi dan angket.

Teknik Analisi Data

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan 3 metode, yaitu: Menurut (Suliyanto, 2012) uji secara parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel terikatnya. Menurut (Suliyanto, 2012) uji secara simultan (uji f) digunakan menguji pengaruh secara simultan variable bebas terhadap variable terikat. Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai dari item terkoreksi – total korelasi > dari r tabel yang diperoleh melalui df (Degree of Freedom/ Derajat Kebebasan). r tabel dengan taraf signifikan 5% dan jumlah responden sebanyak 45 responden adalah 0,288.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu.

Tabel.1 Uji Realibilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Cut Off Alpha Cronbach	Kesimpulan
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,708	0,7	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,787	0,7	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,786	0,7	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan data yang dijelaskan pada tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa item pernyataan yang digunakan untuk mengukur tiga variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Cronbach's Alpha 0,708 > cut off alpha cronbach 0,7 kesimpulan Reliabel, Motivasi Kerja (X2) Cronbach's Alpha 0,787 > cut off alpha cronbach 0,7 kesimpulan Reliabel, dan Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha 0,786 > 0,7 maka dapat dinyatakan bahwa item pernyataan pada penelitian ini adalah Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel.2 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79379293
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.071
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : data diolah,2023

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) pada tabel diatas menunjukkan tingkat signifikan sebesar 0,200. Karena hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan signifikan diatas 0,05 (sebesar 0,200) maka hal tersebut menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen.

Tabel.3 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.650	7.063		2.641	.012		
	Lingkungan Kerja Fisik	.320	.147	.302	2.178	.035	.936	1.068
	Motivasi Kerja	.284	.122	.322	2.324	.025	.936	1.068

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

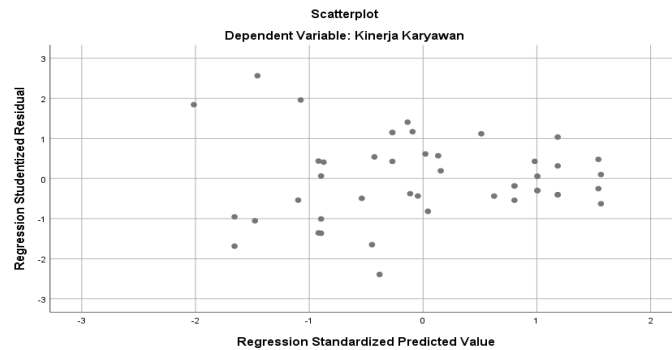
Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari uji multikolinieritas pada tabel diatas dapat dilihat dan diketahui bahwa nilai *tolerance* yang dapat diperoleh dari masing-masing variabel adalah > 0,10. Besar *tolerance* yang dimiliki oleh variabel tersebut yaitu, variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,936 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,936 yang berarti bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Hasil yang sama dilihat dari nilai (VIF) dalam penelitian ini yaitu sebesar 1,068 untuk lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja sebesar 1,068. Oleh karena itu, nilai tersebut juga telah memenuhi syarat lainnya dari uji multikolinieritas ini bahwa nilai dari VIF harus < 10. Sehingga, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen di dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang dilaksanakan untuk menguji apakah didalam model regresi dalam penelitian terjadi ketidaksamaan *variance residual* dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain.

Gambar.2 Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah, 2023

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan analisis regresi linear berganda pada penelitian ini yaitu untuk menganalisis data dan untuk menguji perumusan hipotesis.

Tabel.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.650	7.063		2.641	.012		
	Lingkungan Kerja Fisik	.320	.147	.302	2.178	.035	.936	1.068
	Motivasi Kerja	.284	.122	.322	2.324	.025	.936	1.068

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Rumus Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Diketahui : Y = 18.650 + .320X_1 + .284X_2$$

Maka persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. $a = 18.650$

Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa konstanta bernilai positif dengan nilai sebesar 18.650 hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerjs bernilai nol atau tetap maka kinerja meningkat sebesar 18.650.

2. $b_1 = .320$

Koefisien regresi dari variabel X1 yaitu sebesar .320 menunjukkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Apabila kompetensi mengalami peningkatan maka kinerja juga akan meningkat sebesar .320

3. $b_2 = .284$

Koefisien regresi dari variabel X2 yaitu dengan nilai sebesar .284 menunjukkan adanya arah pengaruh positif antara motivasi (X2) terhadap kinerja dan apabila motivasi mengalami peningkatan maka kinerja juga akan meningkat sebesar .284

Uji Hipotesis**Uji t (Uji Parsial)**

Uji hipotesis (uji t) yang dikenal dengan uji parsial memiliki tujuan agar dapat mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji t dipakai untuk menentukan terdapat atau tidaknya pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen.

Tabel.5 Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.650	7.063		2.641	.012
	Lingkungan Kerja Fisik	.320	.147	.302	2.178	.035
	Motivasi Kerja	.284	.122	.322	2.324	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Dapat diketahui nilai sig. untuk pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,035 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,178 > 2,014$ ($Df=(N-K-1)$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa (H1) diterima yang artinya, terdapat pengaruh pada Lingkungan Kerja Fisik secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi PT. Tanjung Abadi Makmur Jombang.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan (H2)

Dapat diketahui nilai sig. untuk pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,025 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,324 > 2,014$ ($Df=(N-K-1)$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa (H2) diterima yang artinya, terdapat pengaruh pada Motivasi Kerja secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi PT. Tanjung Abadi Makmur Jombang.

Uji F (Uji Simultan)

Pada penelitian ini, uji F digunakan agar dapat mengetahui pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen.

Tabel.6 Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.879	2	55.439	6.780	.003 ^b
	Residual	343.432	42	8.177		
	Total	454.311	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai f hitung = 6,780 dengan derajat signifikan $0,003 < 0,05$ dan f tabel 3,22 sehingga diperoleh nilai f hitung $6,780 > f$ tabel 3,22 ($Df=(N-K-$

1) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara simultan variabel Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) dilakukan agar dapat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variansi variabel terikatnya.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.494 ^a	.244	.208	2.860	2.248
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,208. hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 20.8 %, sisanya 79.2% tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Tanjung Abadi Makmur Jombang

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah di uji, terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tanjung Abadi Makmur Jombang. Indikator yang membentuk lingkungan kerja fisik adalah penerangan atau cahaya, suhu tempat kerja, dekorasi tempat kerja, keamanan lingkungan kerja, fasilitas di tempat kerja. Sehingga jika lingkungan kerja fisik ditingkatkan dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan saat bekerja.

Berdasarkan hasil olah data terhadap jawaban yang diberikan oleh responden mengenai variabel Lingkungan kerja fisik (X_1) diperoleh nilai rata rata keseluruhan sebesar 4.322 yang termasuk kedalam kriteria sangat tinggi. Dari data diatas juga dapat diketahui nilai tertinggi terdapat pada item ke 10 yang memiliki nilai rata rata sebesar 4.49 dengan pernyataan Saya merasa fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di dalam ruangan, Sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada item ke 5 yang hanya memiliki nilai rata rata sebesar 3.98 dengan pernyataan Ruangan kerja saya sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja. Hasil wawancara beserta observasi pada saat melakukan penelitian terkait variabel lingkungan kerja fisik yang terdapat di PT. Tanjung Abadi Makmur Jombang masih adanya masalah terkait penerangan pada ruangan dan tata letak benda yang dapat menghalangi cahaya masuk ke ruangan kurang baik sehingga mengganggu cahaya masuk tata ruangan yang kurang nyaman, kemudian kebisingan yang terjadi dapat membuat kesalah pahaman komunikasi antar karyawan, hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian (zainul, 2020) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (abdul, 2018) mengatakan dalam penelitiannya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, dan menurut (Hanafi,2018) secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tanjung Abadi Makmur Jombang

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah di uji, pengaruh antara variabel, dan dari hasil uji t untuk variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tanjung Abadi Makmur Jombang. Indikator yang membentuk motivasi kerja adalah balas jasa, kondisi kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri. Berpengaruh dalam hal ini bahwa motivasi kerja memberikan dampak yang besar terhadap kinerja, bentuk motivasi yang ada di Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang adalah pemberian penghargaan terhadap prestasi, serta pengakuan atau pujian yang diberikan oleh atasan terhadap capaian karyawan. sehingga dengan motivasi kerja yang ada maka karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil olah data terhadap jawaban yang diberikan oleh responden mengenai variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai rata rata keseluruhan sebesar 4.159 yang termasuk kedalam kriteria tinggi. Dari data diatas juga dapat diketahui nilai tertinggi terdapat pada item ke 9 yang memiliki nilai rata rata sebesar 4.31 dengan pernyataan Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk kemajuan dirinya, Sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada item ke 3 yang hanya memiliki nilai rata rata sebesar 4.00 dengan pernyataan Kondisi lingkungan membuat saya nyaman dalam bekerja. Hasil wawancara beserta observasi pada saat melakukan penelitian terkait variabel motivasi kerja yang terdapat di PT. Tanjung Abadi Makmur Jombang masih adanya masalah terkait kondisi kerja kurang nyaman dimana pada saat jam kerja , karywan mulai disibukan dengan pekerjaannya masing-masing sehingga menjadi bramai dan munculnya suara kebisingan.

Berdasarkan penelitian (Nugroho, 2018) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karywan PT.Madubaru PG/PS Mudukismo, dan menurut penelitian (Afrini,2021) Motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (Sulastri,2020) motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tanjung Abadi Makmur Jombang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa uji F berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tanjung Abadi Makmur Jombang. Hasil uji koefisien determinasi nilai Adjusted R square sebesar .208 (20.8%). Artinya variabel Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 20.8% % sisanya 79.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebut dalam penelitian ini. . Dalam hal ini indikator yang membangun kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu,kehadiran,kerjasama. Apabila lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja dapat membangun semangat kinerja karyawan, maka hal tersebut juga akan berpengaruh terhadap kebaikan perusahaan kedepatnya.

Berdasarkan hasil olah data terhadap jawaban yang diberikan oleh responden mengenai variabel kinerja (Y) diperoleh nilai rata rata keseluruhan sebesar 4.428 yang termasuk kedalam kriteria sangat tinggi. Dari data diatas juga dapat diketahui nilai tertinggi terdapat pada item ke 9 yang memiliki nilai rata rata sebesar 4.56 dengan pernyataan Saya mampu bekerjasama dengan karyawan lain saat melakukan pekerjaan, Sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada item ke 7 yang hanya memiliki nilai rata rata sebesar 4.36 dengan pernyataan Saya tiba di tempat kerja sesuai jadwal yang sudah diberikan oleh perusahaan. Hasil wawancara beserta observasi pada saat melakukan penelitian terkait variabel kinerja yang terdapat di PT. Tanjung

Abadi Makmur Jombang masih adanya masalah terkait ketepatan waktu karyawan saat datang ke tempat kerja, yaitu masih ada karyawan yang datang telat saat bekerja, sehingga dapat mengganggu proses produksi perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Nugroho, 2018) Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, (Sulastri, 2020) mengatakan dalam penelitiannya Lingkungan kerja dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dan penelitian dari (Andriani et al. 2021) mengatakan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uji t variabel Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa apabila Lingkungan kerja fisik dapat ditingkatkan lagi maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, semakin termotivasi seseorang maka akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Menurut penelitian yang dilakukan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tanjung Abadi Makmur Jombang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator* (Edisi 1). Zanafa.
- Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman The. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 046, 622–634.
- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1).
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Pt. Rineka Cipta.
- Arista, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fastfood Indonesia. *Jurnal Mitra Manajemen (Jmm Online)*, 4(7), 1074–1087.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press.
- F. Saleh; J. Mashita; V. Anggresta. (2019). *Journal Of Applied Business And Economic (Jabe)*. 6(1), 32–44.
- Ghozali, D. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi 9*. Undip.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service)
- Hanafi, A. Dan Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Atb. *Jurnal Dimensi*, 6(2), 406–422.
- Hartono, J. (2009). *Analisis Dan Desain Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori Dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Andi.
- Manik, I. R. T., Pratama, A. N. P., & Yuniar, K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Di Pt. Sinar Andalas Proteksindo. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 4(3), 559–566.

- Mimfia Selvi Riana, & Sugijanto. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Dharma Lautan Utama Surabaya. *Journal Of Sustainability Bussiness Research (Jsbr)*, 1(1), 558–565.
- Ningsih, O. L., Z. H., & H. W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Ecountbis: Economics, Accounting And Business Journal*, 2(1).
- Nurul Mutiara Risqi Amalia. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman. *SI Thesis Fakultas Ekonomi*.
- Rahayu, A. Dwi. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pt. Alas Petala Makmur Surabaya. *Undergraduate Thesis, Stiesia Surabaya*.
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah Jurnal : Pendidikan Islam* Volume 4 : Nomor 2, 1 - 23.
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Riana, M. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Dharma Lautan Utama Surabaya. *Skripsi Thesis, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya*.
- Rosyidah, N. A. (2022). Pengaruh Sistem Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang. *Bima : Journal Of Business And Innovation Management*, 4(2), 259–270.
- Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan Pt . Karakatau Posco Di Cilegon Banten) Pendahuluan Rumusan Masalah Tujuan Penelitian*.
- Silvyana, Moelyatie, T. A., & Nurrahmi, M. (2022). *Pengaruh Motivasi , Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Lembaga Pendidikan Ismart Di Kota Palembang*. 3(4).
- Syahida, N., & Suryani, N. (2018). *Economic Education Analysis Journal*. 7(2), 610–623.
- Sanjaya, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat). *Undergraduate Thesis, Uin Raden Intan Lampung*.
- Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan Pt . Karakatau Posco Di Cilegon Banten) Pendahuluan Rumusan Masalah Tujuan Penelitian*.
- Silvyana, Moelyatie, T. A., & Nurrahmi, M. (2022). *Pengaruh Motivasi , Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Lembaga Pendidikan Ismart Di Kota Palembang*. 3(4).
- Siswanto, H. B. (2018). *Pengantar Manajemen*. Pt Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis* (12th Ed.). Alfabeta.
- Sulastri, L. Dkk. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1).