

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JALA LINTAS MEDIA GROUP CABANG BOGOR

Deni Irawan¹, Andri Priadi²

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
deniirawan9876@gmail.com, andri.priadi14@yahoo.com

Article Info

Keywords:

Physical Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

JM Classification:

Accessible

DOI:

<https://doi.org/10.65978/jm.v2i1.28>

Abstract

This study aims to analyze the influence of physical work environment and work motivation on employee performance at PT Jala Lintas Media Group Bogor Branch, both partially and simultaneously. The method used is an associative method with saturated sampling technique, involving 70 respondents. Data analysis includes validity, reliability, classical assumptions, linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing. The results show that the physical work environment has a significant effect on employee performance ($Y = 16.201 + 0.588X_1$) with a correlation of 0.722 and a determination of 52.1% (t count 7.380 > t table 2.009). Work motivation also has a significant effect ($Y = 13.145 + 0.662X_2$) with a correlation of 0.666 and a determination of 44.4% (t count 6.316 > t table 2.009). Simultaneously, the physical work environment and work motivation have a significant effect on employee performance ($Y = 7.948 + 0.417X_1 + 0.389X_2$) with a correlation of 0.794 and a coefficient of determination of 63.1%, while 36.9% is influenced by other factors. The F test shows that F count 41.856 > F table 2.790, so H_0 is rejected. Thus, both partially and simultaneously, the physical work environment and work motivation have a significant effect on employee performance.

I. PENDAHULUAN

Di era digital, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan, sebagai aset strategis organisasi, berperan sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas kerja. Kinerja karyawan yang optimal, ditentukan oleh kualitas, kuantitas, waktu, dan kerja sama, menjadi penentu keberhasilan organisasi. Lingkungan kerja fisik yang kondusif mampu meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif, sementara motivasi rendah dapat menurunkan semangat dan efektivitas kerja. Dalam konteks perkembangan

teknologi informasi, Indonesia tercatat memiliki 204,7 juta pengguna internet pada Januari 2022 (73,7% dari populasi), mencerminkan tingginya kebutuhan akan layanan digital. PT Jala Lintas Media Group Cabang Bogor, sebagai penyedia layanan internet, sangat bergantung pada SDM seperti teknisi, programmer, dan pekerja lapangan yang berperan penting dalam pembangunan, pemeliharaan, dan perbaikan jaringan internet. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus menyadari pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan, guna meningkatkan kinerja dan mendukung pencapaian visi perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

II. METODE PENELITIAN.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) di PT Jala Lintas Media Group Cabang Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, karena berfokus pada hubungan antar variabel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan, dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik non-probability sampling, khususnya teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Dengan demikian, jumlah sampel adalah 70 orang, yang merupakan keseluruhan karyawan perusahaan tersebut.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Untuk menganalisis data yang diperoleh, digunakan berbagai uji statistik, antara lain uji instrumen data yang mencakup uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas guna memenuhi syarat analisis regresi. Analisis lanjutan yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai data, serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai sejauh mana variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara empiris dan terukur.

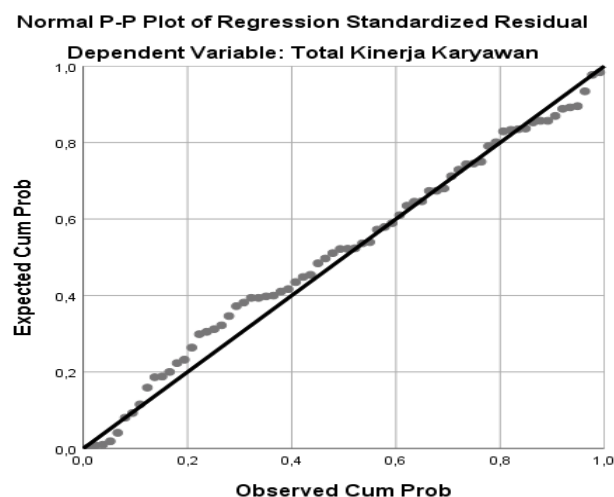
III. HASIL DAN PEMBAHASAN.

Table 1.1
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 70 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,84782830 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,084 |
| | Positive | ,059 |
| | Negative | -,084 |
| Test Statistic | | ,084 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

Sumber : Data diolah,2024 dengan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel data diatas data dinyatakan berdistribusi karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) melampui 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik – titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS versi 25 seperti gambar dibawah ini :



Gambar 1.1
Grafik Probability Plot

Pada gambar diatas dapat dicermati bahwa grafik normal *Probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Uji ini dapat dilakukan dengan nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation (VIF)*.

1. Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance value > 1, maka terjadi gejala multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance value < , maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 25 sebagai berikut :

Table 1.2
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinerarity
Statistic Kinerja Karyawan sebagai Variabel Dependen

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------------------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
| | | Zero-Order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | | | | |
| | Total Lingkungan Kerja Fisik | ,846 | ,517 | ,227 | ,384 | 2,603 |
| | Total Motivasi Kerja | ,898 | ,709 | ,378 | ,384 | 2,603 |

Sumber Data : diolah, 2024 dengan SPSS versi 25

Tabel 1.3
Hasil Analisis Determinasi Secara Parsial
Antara Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .666 ^a | .444 | .433 | 2.715 |

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel di atas, di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,444 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 44,4% sedangkan sisanya sebesar (100 – 44,4) = di pengaruhi factor lain.

Tabel 1.4
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan
Antara Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Dan Motivasi Kerja (X₂)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .794 ^a | .631 | .616 | 2.234 |

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,631 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja ,karyawan sebesar 63,1% sedangkan sisanya sebesar (100-63,1%) = 36,9% di pengaruhi faktor lain.

Table 1.5
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Dan Motivasi Kerja (X₂)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig |
|-------|--|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,917 | 1,843 | | 1,040 | ,302 |
| | Total Lingkungan Kerja Fisik (X ₁) | ,316 | ,064 | ,367 | 4,950 | ,000 |
| | Total Motivasi Kerja (X ₂) | ,636 | ,077 | ,610 | 8,238 | ,000 |

Sumber : Data diolah, 2024

Merujuk pada hasil pengujian Tabel di atas pada variabel lingkungan kerja fisik t_{hitung} 4,950 > 1,99547 atau t_{tabel} dan nilai Sig 0,000 < 0,05 dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima, bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel t_{hitung} 8,238 > 1,99601 atau t_{tabel} dengan nilai Sig.0,000 < 0,05 yang dapat disimpulkan bahwavariabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Table 1.6
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan
Antara Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|---|-------------|---------|------------------|
| Model | | Sum of Squares | f | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3399,201 | | 1699,601 | 203,491 | 000 ^b |
| | Residual | 559,599 | 7 | 8,352 | | |
| | Total | 3958,800 | 9 | | | |

Sumber : Data diolah, 2024

1. Dependent variabel : Total kinerja karyawan
2. Predictors : (Constant), Total motivasi kerja, Total lingkungan kerja fisik

Merujuk pada hasil pengujian pada Tabel 4.28 diatas diperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $(203,491 > 3,130)$ Hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jala Lintas Media Group Cabang Bogor.

Table 1.7
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan
Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3399,201 | 2 | 1699,601 | 203,491 | ,000 ^b |
| | Residual | 559,599 | 67 | 8,352 | | |
| | Total | 3958,800 | 69 | | | |

Sumber : Data diolah, 2024

Merujuk pada hasil pengujian pada Tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $(203,491 > 3,130)$ Hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jala Lintas Media Group Cabang Bogor. Berdasarkan analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X₁) memiliki koefisien regresi sebesar 0,316, dengan nilai t hitung 4,950 dan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat oleh perbandingan t hitung ($4,950$) $>$ t tabel ($1,99601$) dan nilai signifikansi yang tetap berada di bawah $0,05$. Selanjutnya, variabel motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung sebesar $8,238 > t$ tabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar $203,491 > F$ tabel $3,130$ dan p -value $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, secara simultan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jala Lintas Media Group Cabang Bogor. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja karyawan akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

IV. KESIMPULAN.

Berdasarkan hasil analisis, koefisien korelasi antara lingkungan kerja fisik (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,794$, yang menunjukkan hubungan kuat antar variabel (interval $0,600$ – $0,799$). Hasil regresi berganda menghasilkan konstanta sebesar $1,917$, yang menunjukkan bahwa jika nilai X_1 dan X_2 adalah 0 , maka nilai rata-rata kinerja karyawan diperkirakan sebesar $1,917$. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar $0,316$, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada X_1 akan meningkatkan kinerja sebesar $0,316$ unit. Sementara itu, koefisien regresi motivasi kerja sebesar $0,636$ menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebesar $0,636$ unit, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki t hitung $4,950 > t$ tabel $1,99601$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula motivasi kerja menunjukkan t hitung $8,238 > t$ tabel dan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. sedangkan

Uji F menghasilkan F hitung $203,491 > F$ tabel $3,130$ dengan p -value $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, secara simultan, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jala Lintas Media Group Cabang Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A Gusyana, Yus dan Islandcripta 2016. Olah Data Skripsi dan Penelitian Dengan SPSS 19. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Danang, Sunyoto. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Dassler, Gary. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Indeks. Media Komputindo.
- EQ, Zainal Mustafa dan Tony Wijaya. 2014. Panduan Teknik Statistik SEM & PLS dengan SPSS AMOS. Yogyakarta : Cahaya Atma Pustaka.
- Ghozali, Imam 2014. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IMB SPSS 19. Edisi 5. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2015 Manajemen, Cetakan Dua Puluh. Yogyakarta : Penerbit BPEE.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan 9 PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Cetakan Kelima. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : CV. Alfa Beta.
- Sutrisno, Edi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Madia Group.