

The Influence of Work Motivation, Work Environment and Job Satisfaction on the Performance of Tri Putra Sentosa Cigarette Factory Employees

[Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PR. Tri Putra Sentosa]

Wahyu Sukma Dewi Susanti¹⁾, Detak Prapanca²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: D.Prapanca@umsida.ac.id²⁾

Abstract: *Tri Putra Sentosa Cigarette Factory is a company in the industrial sector engaged in the business of mini cigar cigarettes, located in Balongtani Village, Jabon, Sidoarjo. This study aims to determine the effect of work motivation, work environment, and job satisfaction on employee performance at PR. Tri Putra Sentosa. This research uses a quantitative approach. The population in this study comprises all employees of PR. Tri Putra Sentosa. The sample used consists of 110 employees. For sampling, the researcher used a non-probability sampling technique, specifically total sampling. The data analysis techniques used in this study are classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, and f-tests, using SPSS software version 26.0. The primary data for this research is obtained from questionnaires measured using a Likert scale model. The results of this study indicate that work motivation, work environment, and job satisfaction partially and simultaneously affect employee performance. Meanwhile, the most significant factor influencing employee performance is the work environment.*

Keyword - *Work Motivation; Work Environment; Job Satisfaction; Employee Performance*

Abstrak: Pabrik Rokok Tri Putra Sentosa merupakan perusahaan dalam sektor industri yang bergerak dibidang usaha rokok cerutu mini beralamat di Desa Balongtani, Jabon, Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PR. Tri Putra Sentosa. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan PR. Tri Putra Sentosa. Sampel yang digunakan berjumlah 110 karyawan. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik total sampling. Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisa regresi linear berganda, uji t, uji f dengan menggunakan software SPSS versi 26.0. data primer penelitian ini dari hasil kuesioner dengan pengukuran menggunakan model skala likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja karyawan. Sementara itu, yang paling memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yakni lingkungan kerja.

Kata Kunci - *Motivasi kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan kerja; Kinerja karyawan*

I. PENDAHULUAN

Pabrik Rokok Tri Putra Sentosa merupakan perusahaan dalam sektor industri yang bergerak di bidang usaha rokok beralamat di Desa Balongtani, Jabon, Sidoarjo berdiri bulan November 2007. Memproduksi rokok cerutu mini, mengolah produk mentah untuk dikelola menjadi produk siap jual. Produksi rokok cerutu mini proses produksinya menggunakan tangan dan alat pelinting dengan tim produksi giling dan *packing*, penjualannya melalui *sales marketing* sudah memiliki pasar di luar jawa. Makin banyak *demand* dari pasar, makin banyak pula proses *supply* yang dilakukan oleh pabrik rokok demi memenuhi kebutuhan konsumen. Dengan bertambahnya permintaan konsumen perusahaan juga harus meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang dengan baik. kinerja karyawan bukti nyata dari segi kualitas dan kuantitas yang berasal dari proses manajemen organisasi menyeluruh yang didapatkan oleh pekerja. Hal ini untuk memastikan bahwa standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan mencerminkan baik buruknya hasil kerja seorang karyawan. Seorang karyawan diklasifikasikan berkinerja baik jika mereka melakukan pekerjaannya sesuai dengan kriteria kinerja yang ditentukan. Oleh karena itu, kinerja karyawan memiliki peran penting dalam produksi rokok cerutu mini [1].

Kinerja yang tinggi akan memberikan harapan dalam pencapaian suatu tujuan bagi perusahaan, dan karyawan yang mempunyai kinerja ini akan memberikan hasil yang maksimal, di mana karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kinerja perusahaan yang baik [2].

Fenomena mengenai kinerja karyawan di antaranya PR. Tri Putra Sentosa seringkali menghadapi tantangan terkait kondisi kerja yang kurang optimal. Banyak dari perusahaan rokok rumahan beroperasi dalam kondisi yang sederhana, dengan fasilitas yang terbatas dan seringkali kurang memperhatikan aspek kesehatan dan keselamatan kerja. Fasilitas tempat duduk dan meja kerja kurang ergonomis, menyebabkan keluhan fisik seperti sakit punggung dan leher. Produktivitas karyawan cenderung menurun seiring waktu, terutama pada karyawan yang bekerja dalam jangka waktu yang lama. Karyawan yang bekerja dalam kondisi kerja yang lebih baik menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi.

Motivasi kerja sebagai sebuah proses pengarahan, menjaga atau memelihara dan membangkitkan perilaku manusia agar terarah pada tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu indikator penting seorang karyawan agar lebih puas menjalankan aktivitasnya. Motivasi merupakan keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginannya untuk melakukan berbagai kegiatan guna mencapai tujuan yang ingin digapai. Motivasi kerja karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi karena motivasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas dan kualitas kerja karyawan pada perusahaan dan organisasi [3].

Lingkungan kerja merupakan selaku sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan. Dari lingkungan kerja cukup memadai membuat seorang karyawan mempunyai motivasi yang tinggi untuk mengerjakan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan [4].

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai-nilai yang penting dari pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting [3].

Fenomena penelitian motivasi kerja ini dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja dengan adanya persaingan antar karyawan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan menurunnya kepuasan kerja karena dipengaruhi oleh kecilnya peluang karir. Dengan rendahnya motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan dapat menurunkan produktivitas dan membuat karyawan bekerja dengan setengah hati.

Dengan melakukan observasi terhadap karyawan PR. Tri Putra Sentosa, penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji pentingnya motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PR. Tri Putra Sentosa guna terwujudnya visi misi perusahaan. Diharapkan penelitian ini akan berguna bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan kepada pembaca tentang berbagai persepektif mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Studi berikut dilatarbelakangi oleh *Research Gap* pada penelitian terdahulu. Penelitian ini menggunakan jenis *Evidence Gap* yaitu penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya bertentangan dengan penelitian baru karena adanya ketidakkonsistenan atas hasil penelitian. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian [5] menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal. Semakin baik motivasi kerja yang ada pada Koperasi Ayudana Merta, maka semakin baik pula kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Sejalan dengan penelitian [3] menunjukkan hasil bahwasanya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yaitu sebesar 1.759 lebih besar dari t berarti terdapat pengaruh yang positif. Penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Kedua penelitian ini menunjukkan adanya celah bagi peneliti, karena dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *total sampling*.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian [6] ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang dengan sampel yang berjumlah 81 karyawan. Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, di mana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Namun berbeda dengan penelitian [7] menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan dengan jumlah sampel 52 karyawan. Persoalan berikut dikarenakan lingkungan fisik dan non fisik yang kurang baik sehingga mengakibatkan kinerja karyawan berkurang melalui indikator seperti, ketidaktepatan menyelesaikan tugas, ketidaksesuaian jam kerja, tingkat kehadiran yang menurun dan kurangnya kerja sama antar karyawan. Kedua penelitian ini menunjukkan adanya celah penelitian, yaitu adanya perbedaan hasil penelitian dan jumlah sampel yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini lebih besar, yaitu berjumlah 110 responden.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian [6] menunjukkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Sedangkan penelitian [1] hasil pengujian, variabel kepuasan kerja terbukti

mempunyai pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. Dalam hal ini kepuasan kerja meliputi tanggung jawab seseorang bagaimana cara terbaik yang mereka lakukan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan atasan kepada mereka. Di dalam kepuasan kerja sangat berdampak pada kinerja karyawan. Kedua penelitian ini menunjukkan adanya celah penelitian dikarenakan menunjukkan dua hasil yang berbeda, hal tersebut mendasari peneliti saat ini mengkaji ulang penelitian dengan variabel yang sama.

Dengan melihat permasalahan berikut, penulis memiliki minat melakukan penelitian di PR. Tri Putra Sentosa Sidoarjo untuk mengetahui kinerja karyawan yang dimiliki para karyawan dengan dipengaruhi antara lain oleh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Mengacu pada hal tersebut peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Tri Putra Sentosa”**

Rumusan Masalah : Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR. Tri Putra Sentosa

Pertanyaan Penelitian : Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR. Tri Putra Sentosa?

Tujuan Penelitian : Dalam penelitian ini untuk mengetahui peran motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PR. Tri Putra Sentosa.

Kategori SDGs : Penelitian ini sesuai dengan kategori *Sustainable Development Goals* (SDGs) 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi : <http://sdgs.un.org/goals8>

II. LITERATURE REVIEW

A. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja, yang mana motivasi merupakan pendorong setiap karyawan dalam mencapai kepuasannya, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja [8]. Indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut [9] :

1. Kebutuhan akan berprestasi, Keinginan dalam mengatasi suatu tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan kompetensi, Dukungan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang bermutu.
3. Kebutuhan akan kekuasaan, Dukungan yang mengendalikan suatu keadaan dan cenderung mengambil resiko dan menghancurkan rintangan.
4. Kebutuhan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, Kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi biasanya menghasilkan kinerja yang lebih baik karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, fokus, dan berusaha lebih keras dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Motivasi kerja tersebut tentunya saling berhubungan dan berpengaruhnya terhadap kinerja kerja [10]. Temuan terdahulu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian [5] [3] [10] [11] [12] menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah di mana pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari [13]. Sejalan dengan pengertian menurut [14] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu wadah untuk melakukan aktivitas kerja harian pada karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa nyaman dan menguatkan karyawan untuk bekerja secara optimal karena emosi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut [13]:

1. Penerangan/cahaya tempat kerja, bermanfaat bagi karyawan untuk menjaga keselamatan dan kelancaran pekerjaan, sehingga perlu diperhatikan penerangan yang terang namun tidak menyilaukan.
2. Sirkulasi udara di tempat kerja, untuk menjaga metabolisme dalam mempertahankan kelangsungan hidup dari makhluk hidup maka gas yang dibutuhkan adalah oksigen.
3. Kebisingan di tempat kerja, seperti suara yang dapat mempengaruhi kualitas pendengaran.
4. Bau tidak sedap di tempat kerja, situasi lingkungan kerja dengan bau yang tidak sedap dapat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi di tempat kerja, dan bau tidak sedap yang berlangsung lama dapat mempengaruhi indera penciuman.
5. Keamanan di tempat kerja, manajemen organisasi perlu memperhatikan faktor keamanan dalam bekerja.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik (seperti kebisingan, pencahayaan, ventilasi) dan non-fisik (seperti hubungan antar karyawan, kebijakan perusahaan) di tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan [15]. Temuan terdahulu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian [6] ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian [7] [16] [11] [17] menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Kepuasan Kerja (X3)

Menurut [2] menyatakan kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dalam produktivitas dan kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Apabila karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, maka ia akan melaksanakan tugas pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi [18]. Indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut [15] :

1. Kepuasan terhadap gaji, puas dengan gaji yang diberikan dan puas dengan tujuan yang diberikan.
2. Kepuasan kerja terhadap promosi, diberi kesempatan untuk mengembangkan karier dan puas dengan sistem promosi.
3. Kepuasan dengan rekan kerja, merasa puas dengan teman sekerja dan orang yang bekerja dengan saya selalu memberikan dukungan.
4. Kepuasan dengan penyedia, pimpinan selalu memberikan dukungan dan pimpinan selalu bersikap jujur dan adil terhadap karyawan.
5. Kepuasan dengan pekerjaan sendiri, puas dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan dan puas dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan seberapa baik harapan karyawan terpenuhi dalam berbagai aspek pekerjaan, termasuk gaji, kesempatan pengembangan, hubungan kerja, dan kondisi kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal, termotivasi, dan produktif. Kepuasan kerja pendorong hasil karyawan maupun organisasi [15]. Temuan terdahulu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian [6] menunjukkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan penelitian [1] [9] [19] [20] [21] menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.”

D. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut [2] mendefinisikan “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)” [2]. Sedangkan menurut [15] kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang dilakukan atau ditunjukkan seseorang saat mereka melakukan pekerjaannya yang kemudian akan menghasilkan sesuatu yang dapat memberikan manfaat bagi suatu perusahaan atau organisasi [15]. Indikator-indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut [2]:

1. Kualitas kerja, merupakan sebuah kemampuan karyawan dalam hal ketelitian, ketepatan waktu.
2. Produktivitas, yaitu kemampuan karyawan dalam hal kuantitas dan efisiensi kerja karyawan.
3. Pengetahuan, merupakan kemampuan teknis dan keahlian praktis yang dimiliki oleh karyawan.
4. Kepercayaan, merupakan tingkat kepercayaan antar sesama karyawan dan tingkat kepercayaan antar karyawan dengan atasan.
5. Ketersediaan, ketersediaan waktu dan ketersediaan tempat yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
6. Kebebasan, merupakan kebebasan karyawan dan kreativitas karyawan terhadap pekerjaannya.

III. METODE

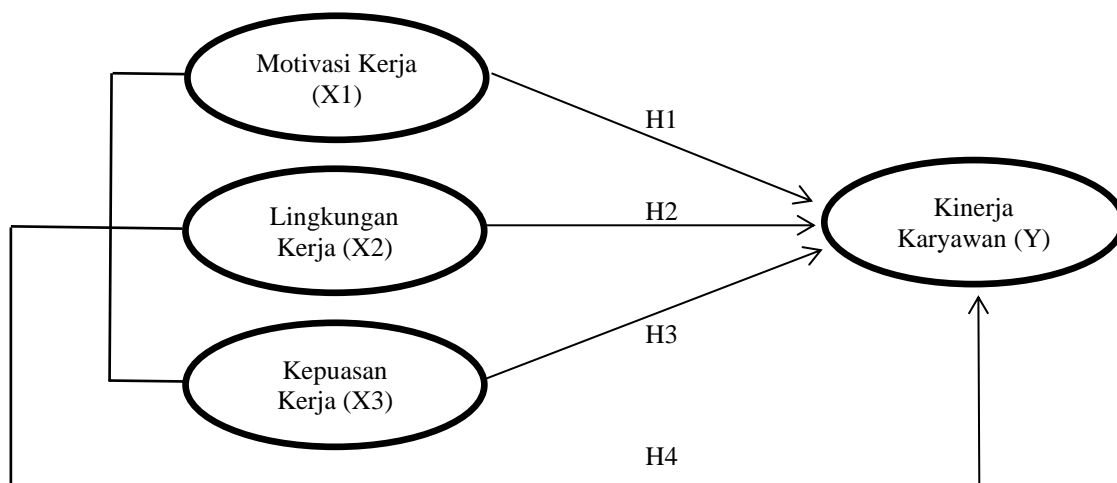
Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif [22]. Data penelitiannya berupa angka-angka dan menggunakan analisis statistik. Menurut [23] dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi/sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan [23].

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PR. Tri Putra Sentosa. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut [23]. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 karyawan. Dalam pengambilan sampel, teknik yang digunakan adalah teknik *non probability sampling* [24] yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel [23]. menggunakan teknik *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel di mana semua populasi digunakan sebagai sampel [23].

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan PR. Tri Putra Sentosa, dan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber referensi penelitian sebelumnya, seperti jurnal, buku, sumber internet dan data dari PR. Tri Putra Sentosa yang digunakan sebagai pelengkap dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuesioner kepada responden. Pengukuran menggunakan model Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu [23]. Tingkat persetujuan dari skala likert ini terdiri dari lima pilihan jawaban, setiap instrument beri skor yaitu : Sangat Setuju/ SS (5), Setuju/ S (4), Netral/N (3), Tidak Setuju/TS (2), Sangat Tidak Setuju/STS (1). Teknik Analisa data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS 26.0 dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedasitas, uji multikolinieritas, dan uji validitas, uji reabilitas. Kemudian uji hipotesis yang terdiri dari uji regresi linier berganda, uji T dan uji F(simultan).

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep pengaruh antara variabel dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

Variabel Independen (X1) = Motivasi Kerja
(X2) = Lingkungan Kerja
(X3) = Kepuasan Kerja

Variabel Dependen (Y) = Kinerja Karyawan

Hipotesis :

- H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PR. Tri Putra Sentosa.
 H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PR. Tri Putra Sentosa.
 H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PR. Tri Putra Sentosa.
 H4 : Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PR. Tri Putra Sentosa

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini berguna untuk memahami variabel yang akan diamati, yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk kuesioner penelitian yang nantinya dianalisa dalam menguji hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

A. Motivasi Kerja

Motivasi kerja sebagai dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat, komitmen, dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut [10] :

1. Kebutuhan akan berprestasi, Karyawan di pabrik rokok menunjukkan semangat tinggi dalam mengatasi tantangan produksi seperti mencapai target harian atau bulanan dengan kualitas terbaik.
2. Kebutuhan akan kompetensi, PR. menyediakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk memastikan karyawan memiliki kompetensi yang dibutuhkan. Karyawan merasa didukung dalam melakukan pekerjaan berkualitas tinggi dan memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan.
3. Kebutuhan akan kekuasaan, Manajemen pabrik memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil inisiatif dan mengendalikan situasi di lingkungan kerja mereka. Karyawan yang menunjukkan kepemimpinan dan keberanian mengambil risiko diberikan tanggung jawab lebih besar.
4. Kebutuhan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, PR. menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja yang memungkinkan karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan diberikan waktu istirahat yang cukup dan jadwal kerja yang tidak terlalu membebani.

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut [13]:

1. Penerangan/cahaya tempat kerja, Karyawan merasa nyaman dengan pencahayaan yang ada, di mana lampu-lampu di meja kerja didesain sedemikian rupa sehingga memberikan cukup cahaya tanpa menyilaukan mata.
2. Sirkulasi udara di tempat kerja, PR. dilengkapi dengan sistem ventilasi yang baik, memungkinkan karyawan untuk menghirup udara segar selama bekerja. Terdapat jendela-jendela besar yang dapat dibuka untuk sirkulasi udara alami serta ventilator mekanik yang membantu mengalirkan udara bersih ke seluruh area kerja.
3. Kebisingan di tempat kerja, Karyawan bisa melinting rokok tanpa terganggu oleh suara bising mesin atau peralatan lainnya, menciptakan lingkungan kerja yang lebih tenang dan kondusif.
4. Bau tidak sedap di tempat kerja, PR. memiliki sistem penyaringan udara yang efektif untuk menghilangkan bau tidak sedap yang mungkin timbul dari proses produksi. Selain itu, area kerja selalu dijaga kebersihannya dengan rutin, sehingga tidak ada bau yang mengganggu.
5. Keamanan di tempat kerja, PR. dilengkapi dengan berbagai fasilitas keamanan yang memadai, seperti alat pemadam kebakaran, rambu-rambu keselamatan, dan jalur evakuasi yang jelas. Selain itu, karyawan diberikan pelatihan rutin mengenai prosedur keselamatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri (APD) yang sesuai.

C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana karyawan merasa puas dengan berbagai aspek terkait pekerjaan mereka di perusahaan. Indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut [15]:

1. Kepuasan terhadap gaji, karyawan PR. merasa dihargai ketika menerima gaji yang setara dengan tanggung jawab dan kontribusinya. Perusahaan juga transparan dalam sistem penggajian, sehingga karyawan merasa mendapatkan gaji yang layak dan adil.
2. Kepuasan kerja terhadap promosi, Karyawan yang berhasil mencapai target produksi diberikan bonus sebagai bentuk penghargaan. Selain itu, PR. menyediakan kesempatan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan yang menunjukkan kinerja baik.
3. Kepuasan dengan rekan kerja, Karyawan merasa nyaman dan termotivasi karena memiliki hubungan yang positif dan suportif dengan rekan kerjanya. Di pabrik rokok, tim kerja sering bekerja sama untuk mencapai target produksi, saling membantu saat ada kendala, dan merayakan pencapaian bersama.
4. Kepuasan dengan penyedia, supervisor secara rutin mengadakan pertemuan dengan timnya untuk mendiskusikan kemajuan kerja dan memberikan saran perbaikan.
5. Kepuasan dengan pekerjaan sendiri, karyawan merasa puas dengan pekerjaannya karena diberikan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dan mengembangkan diri.

D. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di Pabrik Rokok Tri Putra Sentosa diukur berdasarkan kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan, kepercayaan, ketersediaan, dan kebebasan. Indikator-indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut [2]:

1. Kualitas kerja, Karyawan di pabrik rokok memastikan bahwa setiap batang rokok yang diproduksi bebas dari cacat dan memenuhi standar kualitas yang ketat.
2. Produktivitas, Karyawan menggunakan mesin dan peralatan produksi dengan efisien untuk meminimalkan pemborosan bahan baku dan waktu.
3. Pengetahuan, Karyawan memiliki pengetahuan mendalam tentang mesin produksi rokok dan dapat mengoperasikan serta merawatnya dengan baik.

4. Kepercayaan, Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan mereka, merasa dipercaya untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.
5. Ketersediaan, Karyawan memiliki jadwal kerja yang memungkinkan untuk menyelesaikan tugas-tugas tanpa harus terburu-buru.
6. Kebebasan, Karyawan diberikan kebebasan untuk mengatur metode kerja mereka selama memenuhi standar kualitas dan target produksi rokok.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti kepada 110 responden yang bekerja di PR. Tri Putra Sentosa, didapatkan data mengenai karakteristik responden. Hasilnya adalah responden dengan jenis kelamin perempuan mendominasi pada penelitian ini dengan 60,00% atau mencapai 66 orang, sedangkan sisanya responden dengan jenis kelamin laki-laki yakni sebesar 40,00% atau sebanyak 44 orang responden.

Pada tingkat usia, responden yang memiliki tingkat usia 30-45 tahun mendominasi dengan 45,45% atau 50 orang responden, sedangkan pada rentang usia 20-30 tahun mendominasi dengan 35,45% atau 39 orang responden. Pada tingkat pendidikan, responden didominasi oleh responden dengan latar belakang pendidikan SD-SMP yakni sebesar 70,00% atau 77 orang responden, sedangkan sisanya responden dengan tingkat pendidikan SMA atau lebih tinggi sebesar 30,00% atau 33 orang responden. Pada asal kota, responden yang berasal dari Sidoarjo dengan persentase 55,45% atau 61 orang responden sedangkan sisanya berasal dari Pasuruan. Pada bagian kerja, responden dengan bagian kerja giling mendominasi dengan 69,3% atau 63 orang responden, sedangkan responden yang bekerja di bagian packing sebesar 41,7% atau 47 orang responden. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, berusia 30-45 tahun, berpendidikan SD-SMP, berasal dari Sidoarjo, serta bekerja di bagian giling.

A. Analisis Deskriptif

Distribusi Frekuensi

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan tentang rata-rata tanggapan dari responden terhadap indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah yang memberikan jawaban terhadap masing-masing pernyataan dari indikator setiap variabel. Berikut hasil dari tanggapan responden :

1. Motivasi Kerja

Tabel 1. Motivasi Kerja

Item	SS	S	Netral	TS	STS	Mean
X1.1	26	69	8	7	0	4,04
X1.2	25	66	9	9	1	3,95
X1.3	23	68	11	6	2	3,95
X1.4	47	57	2	2	2	4,32
X1.5	25	15	57	13	0	3,47
X1.6	27	62	10	10	1	3,95
X1.7	28	54	15	12	0	3,87
X1.8	24	69	10	4	3	3,97

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa pernyataan yang memiliki nilai tertinggi yaitu X1.1 dan X1.8 dengan nilai 69 responden menjawab setuju, dengan hasil jawaban responden yang mayoritas menjawab pernyataan dari X1.1 “Saya merasa termotivasi untuk mencapai target produksi harian” dan pertanyaan dari X1.8 “saya merasa memiliki waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan energi”.

2. Lingkungan Kerja

Tabel 2. Lingkungan Kerja

Item	SS	S	Netral	TS	STS	Mean
X2.1	28	64	12	4	2	4,02
X2.2	20	56	12	20	2	3,65
X2.3	26	71	6	5	2	4,04
X2.4	27	31	42	7	3	3,65
X2.5	33	53	10	11	3	3,93
X2.6	32	52	9	12	5	3,85
X2.7	22	58	10	14	6	3,69
X2.8	24	43	37	5	1	3,76

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa pernyataan yang memiliki nilai tertinggi yaitu X2.3 dengan nilai 71 responden menjawab setuju, dengan hasil jawaban responden yang mayoritas menjawab pernyataan dari “Sirkulasi udara di tempat kerja cukup baik untuk memenuhi kebutuhan oksigen”.

3. Kepuasan Kerja

Tabel 3. Kepuasan Kerja

Item	SS	S	Netral	TS	STS	Mean
X3.1	28	40	17	19	6	3,59
X3.2	47	44	16	3	0	4,23
X3.3	60	32	13	5	0	4,34
X3.4	41	54	12	3	0	4,21
X3.5	27	53	24	6	0	3,92
X3.6	37	50	17	6	0	4,07
X3.7	59	31	4	16	0	4,21
X3.8	54	52	4	0	0	4,45
X3.9	59	44	7	0	0	4,47
X3.10	68	32	10	0	0	4,53

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa pernyataan yang memiliki nilai tertinggi yaitu X3.10 dengan nilai 68 responden menjawab sangat setuju, dengan hasil jawaban responden yang mayoritas menjawab pernyataan dari “Saya puas dengan tingkat tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan saya”.

4. Kinerja Karyawan

Tabel 4. Kinerja Karyawan

Item	SS	S	Netral	TS	STS	Mean
Y1.1	45	42	15	6	2	4,11
Y1.2	88	22	0	0	0	4,80
Y1.3	44	59	7	0	0	4,34
Y1.4	74	36	0	0	0	4,67
Y1.5	50	58	2	0	0	4,44
Y1.6	55	35	13	7	0	4,25
Y1.7	32	75	3	0	0	4,26
Y1.8	23	80	7	0	0	4,15
Y1.9	44	57	8	1	0	4,31

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa pernyataan yang memiliki nilai tertinggi yaitu Y1.2 dengan nilai 88 responden menjawab sangat setuju, dengan hasil jawaban responden yang mayoritas menjawab pernyataan dari “Saya merasa hasil kerja saya berkualitas”.

B. Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	Kritis	Sig.	Ket
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.739		0.000	Valid
	X1.2	0.859		0.000	Valid
	X1.3	0.937		0.000	Valid
	X1.4	0.898		0.018	Valid
	X1.5	0.785		0.015	Valid
	X1.6	0.909		0.000	Valid
	X1.7	0.914	0,6	0.000	Valid
	X1.8	0.904		0.000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.735		0.016	Valid
	X2.2	0.781		0.025	Valid
	X2.3	0.734		0.000	Valid
	X2.4	0.809		0.000	Valid
	X2.5	0.83		0.000	Valid

Variabel	Indikator	R Hitung	Kritis	Sig.	Ket
Kepuasan Kerja (X3)	X2.6	0.801		0.000	Valid
	X2.7	0.847		0.038	Valid
	X2.8	0.707		0.012	Valid
	X3.1	0.927		0.000	Valid
	X3.2	0.743		0.000	Valid
	X3.3	0.786		0.005	Valid
	X3.4	0.947		0.007	Valid
	X3.5	0.783		0.000	Valid
	X3.6	0.831		0.000	Valid
	X3.7	0.726		0.000	Valid
	X3.8	0.892		0.026	Valid
	X3.9	0.796		0.018	Valid
	X3.10	0.781		0.041	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.803		0.000	Valid
	Y1.2	0.776		0.000	Valid
	Y1.3	0.701		0.000	Valid
	Y1.4	0.867		0.000	Valid
	Y1.5	0.932		0.000	Valid
	Y1.6	0.706		0.021	Valid
	Y1.7	0.715		0.000	Valid
	Y1.8	0.734		0.003	Valid
	Y1.9	0.852		0.000	Valid

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan - pertanyaan kuesioner itu sah atau valid dan dapat mengukur konstruk sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti agar memperoleh hasil yang akurat. Dapat diketahui bahwa semua pertanyaan pada indikator variabel Motivasi kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan kerja (X3), dan Kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai r hitung > nilai kritis. Dengan demikian pernyataan kuesioner yang mengukur variabel penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

C. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Ket.
Motivasi Kerja (X1)	0,616		
Lingkungan Kerja (X2)	0,734	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,787		
Kinerja Karyawan (Y)	0,717		

Berdasarkan pengujian data di atas, diketahui bahwa variabel Motivasi kerja sebesar 0,616, Lingkungan Kerja sebesar 0,734, Kepuasan kerja sebesar 0,787, dan Kinerja karyawan sebesar 0,717. Maka, pada kuesioner penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Sehingga, kuesioner yang mengukur variabel penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

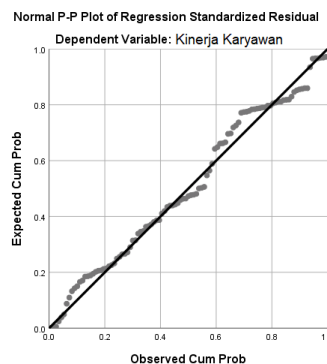
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah diolah dalam model regresi residual dapat berdistribusi atau mendekati normal. Penulis menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* dalam menganalisis data yang telah tersedia dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Apabila analisis yang dihasilkan sama dengan atau lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Apabila analisis yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut adalah hasil analisis data menggunakan SPSS.

Tabel 7. Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
<i>N</i>		110
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.47877972
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.081
	<i>Positive</i>	.072
	<i>Negative</i>	-.081
<i>Test Statistic</i>		.081
<i>Asymptotic Significance (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan pengujian pada tabel di atas, bahwa dari hasil pengujian telah diperoleh dengan nilai *asymp.sig* dari uji Kolmogrov Smirnov sebesar 0,200 ($0,200 > 0,05$). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data tabel pengujian Kolmogrov Smirnov di atas berdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas

Gambar di atas menunjukkan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* untuk variabel terikat "Kinerja Karyawan." Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah residual dari model regresi berdistribusi normal. Garis diagonal hitam di tengah plot mewakili distribusi normal yang diharapkan. Jika residual berdistribusi normal, titik-titik data akan mengikuti garis ini dengan baik. Titik-titik abu-abu pada plot adalah nilai residual standar dari data yang diobservasi. Untuk lolos dari uji normalitas, titik-titik harus mendekati garis diagonal. Dari gambar, kita bisa melihat bahwa sebagian besar titik data berada sangat dekat dengan garis diagonal, yang menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Kemudian Tidak ada pola sistematis yang terlihat menyimpang jauh dari garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada skewness (kemiringan) atau kurtosis (kekurangan atau kelebihan kelandaian) yang signifikan dalam distribusi residual.

b) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui korelasi antara residual pada suatu pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW).

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.591 ^a	.241	.200	1.51787	1.705

a. Predictors: (constant) Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja.

b. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil uji autokorelasi dapat dinyatakan bahwa hasil data analisis yang telah diperoleh dengan nilai pada Durbin – Watson yaitu memiliki nilai 1,705. Maka, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

c) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas yang dilakukan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan di antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah memiliki masalah multikorelasi atau korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi di antara variabel bebas dan terikat tersebut.

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

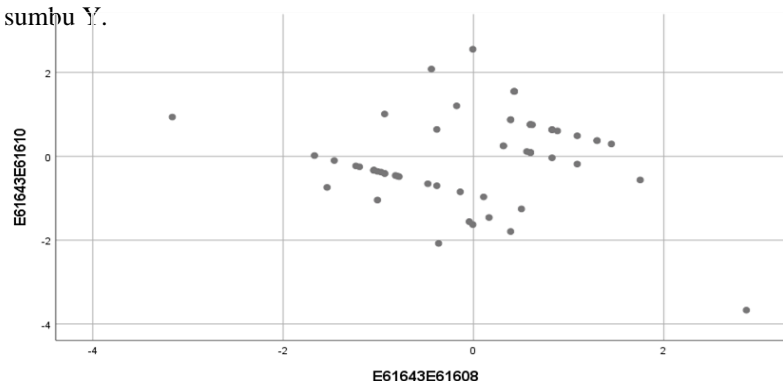
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi kerja	.886	1.128
Lingkungan Kerja	.970	1.031
Kepuasan kerja	.864	1.157

Sumber: Output Data SPSS

Pada nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel Motivasi kerja memiliki nilai $1,128 < 10$, untuk variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai $1,031 < 10$, dan untuk variabel Kepuasan kerja memiliki nilai $1,157 < 10$. Maka, dapat disimpulkan bahwa pada semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari angka 10. Begitu pun juga pada nilai *tolerance* yang dihasilkan pada pengujian, semua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit), serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 3. Scatterplot

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik – titik data menyebar secara acak, baik di bagian atas angka 0 atau di bagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.489	2.843	
	Motivasi kerja	.173	.114	.188
	Lingkungan Kerja	.409	.143	.337
	Kepuasan kerja	.189	.124	.190

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Sumber : Output Data SPSS

Pada tabel 6. di atas, berdasarkan ketentuan persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,489 + 0,173 + 0,409 + 0,189 + e$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut di atas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut :

1. α = Konstanta = 4,489, Konstanta (α) merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 4,489 menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan kerja = 0 atau konstan, maka variabel Kinerja karyawan adalah sebesar 4,489.
2. Koefisien motivasi kerja (X_1) = 0,173, Hasil ini dapat menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki positif sebesar 0,173. setiap peningkatan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,173 dengan asumsi variabel yang lainnya tetap (konstan).
3. Koefisien lingkungan kerja (X_2) = 0,409, Hasil ini dapat menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki positif sebesar 0,409. setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,409 dengan asumsi variabel yang lainnya tetap (konstan).
4. Koefisien kepuasan kerja (X_3) = 0,189, Hasil ini dapat menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki positif sebesar 0,189. setiap peningkatan variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,189 dengan asumsi variabel yang lainnya tetap (konstan).

F. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji T)

Tabel 11. Uji t (parsial)

Coefficients ^a			
	Model	t	Significance
1	(Constant)	1.579	.120
	Motivasi kerja	3.523	.003
	Lingkungan Kerja	2.853	.006
	Kepuasan kerja	2.521	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Sumber: Output Data SPSS

Dengan tingkat kepercayaan 5% ($\alpha=0,05$), untuk *degree of freedom* sebesar $k=4$, dan $df_2 = n-k$ ($110-4=106$) sehingga t tabel sebesar 1.65936, hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dengan thitung 3,523, Lingkungan Kerja (X_2) dengan thitung 2,853, dan Kepuasan Kerja (X_3) dengan thitung 2,521 semuanya lebih besar dari t tabel. Dengan nilai signifikan masing-masing motivasi kerja (X_1) 0,003, lingkungan kerja (X_2) 0,006, dan kepuasan kerja (X_3) 0,000 yang semuanya kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Significance	
Regression	40.913	3	13.638	5.919	.001 ^b	
1 Residual	129.021	56	2.304			
Total	169.933	59				

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (constant), Motivasi kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan kerja (X_3)

Sumber: Output Data SPSS

Berdasarkan tabel tersebut nilai *F-statistic* sebesar 5,919 dengan probabilitas 0.000 pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan probabilitas 0.001 yang lebih rendah dibandingkan signifikansi pada 0,05 menunjukkan bahwa H_4 semua variabel independen yaitu Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh secara serempak terhadap Kinerja karyawan.

Pembahasan

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, hal ini menunjukkan Karyawan yang merasa termotivasi lebih cenderung terlibat dan berkomitmen terhadap tugas mereka. Karyawan yang memiliki dorongan untuk melaksanakan tugas-tugas ataupun *jobdesknya* maka semakin baik pula Kinerja karyawan, yang dapat meningkatkan output dan mengurangi waktu henti sehingga target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tercapai. Karyawan yang merasa termotivasi dan didukung antara keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, yang dapat berdampak positif pada kinerja [25]. Hasil penelitian yang dilakukan oleh [26] menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [27] menyatakan terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karyawan. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [28].

Berdasarkan indikator motivasi kerja menurut [10], antara lain : kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kompetensi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Berdasarkan indikator kinerja karyawan menurut [2], antara lain : kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan, kepercayaan, ketersediaan, kebebasan. Motivasi kerja dengan jawaban nilai indikator tertinggi yang pertama adalah kebutuhan akan berprestasi, yang diartikan karyawan mempunyai motivasi untuk selalu mencapai target yang diberikan perusahaan. Motivasi kerja dengan jawaban nilai indikator tertinggi yang kedua adalah kebutuhan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang diartikan karyawan merasa diberikan waktu yang seimbang antara pekerjaan dan waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan energi hal ini didukung karena adanya peran perusahaan.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya Lingkungan Kerja dari perusahaan yang membawa dampak baik dapat mengakibatkan meningkatnya Kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dilengkapi sirkulasi udara yang baik untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan ventilasi di tempat kerja berfungsi baik bisa membuat kinerja karyawan lebih baik. Lingkungan Kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang di dalam memiliki pekerjaan, tetapi jika Lingkungan Kerjanya tidak menyenangkan karyawan akan berpikir dua kali untuk menerima atau menolak pekerjaan tersebut, karena mungkin lingkungan di mana karyawan berada akan menghambat pekerjaan yang dilakukan [29]. Hasil penelitian berikut seiring dengan penelitian yang dengan hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan [30]. Kemudian penelitian yang menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan Kinerja karyawan [31]. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Karyawan [32].

Berdasarkan indikator lingkungan kerja menurut [13], antara lain : penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, keamanan di tempat kerja. Berdasarkan indikator kinerja karyawan menurut [2], antara lain : kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan, kepercayaan, ketersediaan, kebebasan. Lingkungan kerja dengan jawaban indikator tertinggi adalah sirkulasi udara di tempat kerja, yang diartikan sirkulasi udara di tempat kerja cukup baik untuk memenuhi kebutuhan dan ventilasi di tempat kerja berfungsi dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa pabrik rokok tri putra sentosa melengkapi kebutuhan lingkungan kerja yang baik untuk karyawan untuk menjaga kualitas kerja.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka biasanya lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Karyawan yang diberikan rasa tanggung jawab cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas mereka dan meningkatkan kualitas dan kuantitas output mereka. Kepuasan kerja sering kali mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Karyawan yang merasa puas lebih mungkin untuk berkomunikasi secara efektif dengan atasan mereka dan menerima umpan balik dengan positif [33]. Hasil penelitian berikut seiring dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan [34]. Namun, hasil penelitian berikut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan [35].

Berdasarkan indikator kepuasan kerja menurut [15], antara lain : kepuasan terhadap gaji, kepuasan kerja terhadap promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan penyedia, kepuasan dengan pekerjaan sendiri. Berdasarkan indikator kinerja karyawan menurut [2], antara lain : kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan, kepercayaan, ketersediaan, kebebasan. Kepuasan kerja dengan jawaban indikator tertinggi adalah kepuasan dengan pekerjaan sendiri yang diartikan karyawan merasa puas dengan kesempatan untuk diberikan tanggung jawab dalam pekerjaannya dan karyawan diberikan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan pabrik rokok tri putra sentosa memberikan kenyamanan dalam bekerja.

H4: Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja dari perusahaan yang membawa dampak baik dapat mengakibatkan meningkatnya Kinerja karyawan. Begitu pun sebaliknya jika Motivasi kerja, Lingkungan, dan Kepuasan kerja tersebut membawa dampak yang buruk maka akan menurunkan Kinerja karyawan. Hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas karyawan setuju dengan pernyataan karyawan merasa memiliki waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan energi yang diartikan karyawan merasa diberikan waktu yang seimbang antara pekerjaan dan waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan energi. Karyawan merasa diberikan rasa nyaman dengan sirkulasi udara di tempat kerja yang cukup baik dan ventilasi di tempat kerja berfungsi dengan baik. Analisa deskriptif pernyataan tentang kinerja karyawan mayoritas karyawan setuju dengan indikator kualitas kerja yaitu selalu berusaha bekerja teliti, tempat waktu dan merasa hasil kerja berkualitas yang diartikan karyawan sudah memberikan pekerjaan yang maksimal untuk perusahaan. Disimpulkan kinerja karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwasanya Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan memiliki rasa dorongan untuk melaksanakan tugas-tugas ataupun jobdesknya maka semakin baik pula Kinerja karyawan itu sendiri. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya Lingkungan Kerja dari perusahaan yang membawa dampak baik dapat mengakibatkan meningkatnya Kinerja karyawan, Lingkungan kerja yang dilengkapi sirkulasi udara yang baik untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan ventilasi di tempat kerja berfungsi baik bisa membuat kinerja karyawan lebih baik. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Karyawan yang diberikan rasa tanggung jawab cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas mereka dan meningkatkan kualitas dan kuantitas output mereka. Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya Motivasi kerja, Lingkungan, dan Kepuasan kerja dari perusahaan yang membawa dampak baik dapat mengakibatkan meningkatnya Kinerja karyawan Karyawan.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, serta kepada seluruh Bapak dan Ibu dosen program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada PR. Tri Putra Sentosa yang telah memberikan izin menjadi objek penelitian dan terima kasih kepada karyawan PR. Tri Putra Sentosa atas kesediaannya. Dan penulis ucapkan terimakasih kepada orang tua dan teman-teman yang turut membantu serta mendukung penulis selama proses penelitian ini berlangsung.

VII. REFRENSI

- [1] Firdaus, V. & Damayanti, L. A., "The Influence Of Work Discipline, Work Motivation, And Job Satisfaction Employee Performance At Pt Harapan Sejahtera Karya Utama, Sidoarjo.," Pp. 1–10, 2023.
- [2] Aniversari P. & Sanjaya, V. F., "Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Aneka Gas Industri Lampung)," *Revenue J. Manaj. BisnisIslam*, Vol. 3, No. 1, Pp. 1–24, 2022.
- [3] Endra, T. F. S. S., "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta., 14(2): 50-61," *J. Among Makarti*, Vol. 14, No. 2, Pp. 50–61, 2021.
- [4] Kurnianto & Kharisudin I., "Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior," *Prism. Pros. Semin. Nas. Mat.*, Vol. 5, Pp. 740–751, 2022.
- [5] Swadiputra, "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal," *J. Emas*, Vol. 2, No. 1, Pp. 51–70, 2021.
- [6] Firjatullah, J., Wolor, C.W. & Marsofiyati, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manuhara Pus. Penelit. Ilmu Manaj. Dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1, Pp. 01–10, 2023.

- [7] Sihaloho R. D. & Siregar H., “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super SetiaSagita Medan,” *J. Ilm. Socio Secretum*, Vol. 9, No. 2, Pp. 273–281, 2020.
- [8] Ngurah, A., Putra, M. I., Anak, & Sumaji, Y. M. P., “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ud.Putra Uyung Jaya,” *Performa J. Manaj. Dan Start-Up Bisnis*, Vol. 8, No. 5, 2023.
- [9] Darmayanti, L. A. & Firdaus, V., “Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo,” *Umsida Prepr. Serv.*, Pp. 1–10, 2023.
- [10] Amalia, A. P. & Firdaus, V., “Penerapan Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo Plant (Kapall Api),” *Umsida Prepr. Serv.*, Pp. 1–12, 2023.
- [11] Dzulhaq, A. R. & Firdaus, V., “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja,” *Umsida Prepr. Serv.*, Pp. 1–13, 2023.
- [12] Setianto, J. D. & Firdaus, V., “Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toby’s Sidoarjo,” *Umsida Prepr. Serv.*, Pp. 1–11, 2024.
- [13] Winata, E., *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja : Tinjauan Dari Dimensi Perilaku Organisasi Dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4i, 2022.
- [14] Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A., “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya,” *J. Ilm. Mhs. Manaj. Jumma*, Vol. 11, No. 1, Pp. 41–51, 2022.
- [15] Sari, A., & Putra, *Anteseden Kinerja Pegawai*. Scopindo Media Pustaka, 2021.
- [16] Rahmatullah, A. M. & Firdaus, V., “Self-Efficacy, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Sinaraya Nugaraha Ahmadaris Medika,” *Umsida Prepr. Serv.*, Pp. 1–13, 2022.
- [17] Indriyanto, F. & Firdaus, V., “Pengaruh Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sentosa Abadi Transport,” *Umsida Prepr. Serv.*, 2023.
- [18] Ardianti, F., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G., “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompenasasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi) Effect Of Work Motivation, Compensation And Work Environment On Employee Work Satisfaction,” *Jsmbi (Jurnal Sains Manaj. Dan Bisnis Indones.)*, Vol. Vol 8, No. 1, Pp. 13–31, 2020.
- [19] Novita S. & Prapanca, D., “Pengaruh Kelelahan Kerja , Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Homecare Medis,” *Umsida Prepr. Serv.*, Pp. 1–8, 2022.
- [20] Ahmad, V. F. J. A. & Prapanca, D., “Employee Productivity: Work Environment, Job Satisfaction, Compensation In Covid-19 Pandemic,” *Acad. Open 9(1)*, 2023.
- [21] Septiany, I. G. & Prapanca, D., “Dampak Work Overload, Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Umsida Prepr. Serv.*, 2024.
- [22] Habiibah, S. N., Setiyono, W. P., & Prapanca, D., “The Impact Of Profitability , Leverage , And Corporate Social Responsibility (Csr) On Enterprise Value Of The Indonesian Stock Exchange Listed Banking Sector 2017-2021 [Dampak Profitabilitas , Leverage , Dan Corporate Social Responsibility (Csr) Terh,” 2021.
- [23] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Sutopo. Bandung: Alfabeta, 2023.
- [24] Rokhmah, I. N., “Building Awareness Of Financial Management Behavior Among Students: The Role Of Fintech Payments, Financial Experience And Financial Socialization [Membangun Kesadaran Perilaku Pengelolaan Keuangan Di Kalangan Mahasiswa: Peran Fintech Payment, Pengalaman ,” *Umsida Preprints Serv.*, P. 11, 2023.
- [25] Handoko, H., *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe, 2019.
- [26] Andayani, K. V. & Cahyani, R. A. D., “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mega Putra,” *J. Ilm. Perkusi*, Vol. 1, No. 2, P. 170, 2021.
- [27] Astuti, R. & Iverizkinawati, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan,” *J. Ilman*, Vol. 6, No. 1, Pp. 26–41, 2018.
- [28] Purnama, I., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru,” *Procur. J. Ilm. Manaj.*, Vol. 7, No. 2, Pp. 222–237, 2019.
- [29] Nitisemito, A. S., *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas*. Ghalia, 2016.
- [30] Panjaitan, M., “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *J. Manaj.*, Vol. 3(2), Pp. 1–5, 2017.

- [31] Ribut & Suprpto, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi,” *J. Huk. Islam. Ekon. Dan Bisnis*, Vol. 2(2), Pp. 104–13, 2016.
- [32] Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman, E., “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati Bsd Tangerang Selatan,” *Stud. Ilmu Manaj. Dan Organ.*, Vol. 1, No. 2, Pp. 115–136, 2020.
- [33] Fajarwati, C., “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” Institut Agama Islam Negeri: Surakarta, 2018.
- [34] Tambengi, K. F. ., Kojo, C., & Rumokoy, F. S., “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut,” *J. Emba*, Vol. 4, No. 4, Pp. 1088–1097, 2016.
- [35] Afrimarta, P., “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Usaha Pemecahan Kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan,” 2021.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.