



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BHAKTI KARYA DI SAWANGAN KOTA DEPOK

Rahmad Hidayat

Universitas Pamulang

Andi Sopandi

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan

rahmad20rm@gmail.com¹, dosen02277@unpam.ac.id²

Abstrak :Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Di Sawangan Kota Depok baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode Asosiatif Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bhakti Karya Di Sawangan Kota Depok. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak sebanyak 63 responden. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Di Sawangan Kota Depok, hal tersebut dapat dibuktikan dengan Nilai korelasi sebesar 0,913 (hubungan sangat kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 83,3%. Nilai thitung 3,327 > ttabel 1,999 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Di Sawangan Kota Depok, hal tersebut dapat dibuktikan dengan Nilai korelasi sebesar 0,926 (hubungan sangat kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 85,8%. Nilai thitung 4,818 > ttabel 1,999 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Di Sawangan Kota Depok, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 8,709 + 0,348X_1 + 0,474X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,938 (hubungan sangat kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 88%. Nilai Fhitung 219,373 > Ftabel 3,15 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract : The purpose of this study is to determine the effect of the physical work environment and work motivation on employee performance at PT Bhakti Karya in Sawangan, Depok City, both partially and simultaneously. This research employs a quantitative associative method. The population of this study includes all employees of PT Bhakti Karya in Sawangan, Depok City, with a sample size of 63 respondents. The data analysis techniques used in this research include simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t-test, and simultaneous F-test. The results show that the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT Bhakti Karya in Sawangan, Depok City. This is evidenced by a correlation value of 0.913 (very strong relationship), a coefficient of determination of 83.3%, and a t-value of 3.327 > 1.999 with a significance level of 0.000 < 0.05. Furthermore, work motivation also has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a correlation value of 0.926 (very strong relationship), a coefficient of determination of 85.8%, and a t-value of 4.818 > 1.999 with a significance level of 0.000 < 0.05. Simultaneously, the physical work environment and work motivation have a positive and significant impact on employee performance at PT Bhakti Karya in Sawangan, Depok City. This is demonstrated by the multiple linear regression equation $Y = 8.709 + 0.348X_1 + 0.474X_2$, a correlation value of 0.938 (very strong relationship), a coefficient of determination of 88%, and an F-value of 219.373 > 3.15 with a significance level of 0.001 < 0.05.

Keywords: Physical Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era digital saat ini setiap organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber

daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berpartisipasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Kinerja karyawan sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja atau performa karyawan yang baik akan berbanding lurus dengan hasil baik akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula dalam mencapai tujuan Perusahaan. Hasil kinerja karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan Kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Pada era yang serba cepat ini manajemen merupakan salah satu penunjang dari faktor berkembangnya inovasi teknologi dan informasi. Mengkunegara (2019:2) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah satu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Semua sistem informasi dan teknologi yang sangat cepat dan canggih tidak mengenal tempat dan waktu dan setiap saat dibutuhkan oleh masyarakat. Hal ini sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusia yang bisa mengikuti perkembangan tersebut.

Pada PT Bhakti Karya Di Sawangan Kota Depok merupakan perusahaan milik swasta yang dimiliki oleh perorangan dan dikelola oleh sebagian pemilik, yang ada didalamnya terdapat lebih dari 60 instansi/cabang yang bergerak di bidang retail, dengan visi “Menjadi Peritel & Grosiran Pilihan Utama Di Kota Depok.

Demi mencapai tujuan dan kinerja yang baik, perusahaan membutuhkan karyawan yang handal dan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya. Namun semua itu tidak luput dari beban yang diberikan perusahaan, sehingga merasa berat dengan tuntutan yang diberikan atasan. Tidak hanya tuntutan pekerjaan saja akan tetapi lingkungan kerja fisik yang baik dan juga motivasi kerja yang selalu diberikan oleh atasan kepada karyawan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta membantu tercapainya tujuan organisasi. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, karyawan juga harus didukung oleh lingkungan yang baik. Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Nadia (2021) dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Yudianto dkk (2021:44), menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2022:67) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi.

Berikut ini adalah data kinerja karyawan PT Bhakti Karya Di Sawangan Kota Depok tahun 2022 – 2024.

Tabel 1. 1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Bhakti Karya Di Sawangan Depok

No	Aspek Penilaian	n	Target	2022		2023		2024	
				Penyelesaian tugas	%	Penyelesaian Tugas	%	Penyelesaian Tugas	%
1	Kualitas	74	100%	71	96	56	76	44	59
2	Kuantitas	74	100%	69	93	53	72	49	66

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT ACON INDONESIA GUNUNG SINDUR BOGOR**

No	Aspek Penilaian	n	Target	2022		2023		2024	
				Penyelesaian tugas	%	Penyelesaian Tugas	%	Penyelesaian Tugas	%
3	Pelaksanaan Tugas	74	100%	65	88	58	74	47	63
4	Tanggung Jawab	74	100%	67	91	49	66	45	61
					92		73		62

Sumber : PT Bhakti Karya Di Sawangan Kota Depok

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa data hasil kinerja pada tahun 2022, PT Bhakti Karya Sawangan Kota Depok menunjukkan rata-rata pencapaian 92% yang terhitung sangat baik, akan tetapi pada tahun 2023 mengalami penurunan dengan rata-rata 73% yang terhitung baik, dan selanjutnya terjadi penurunan kembali pada tahun 2024 dengan rata-rata 62% yang dikategorikan kurang baik. Dengan terjadinya penurunan kinerja karyawan PT Bhakti Karya Sawangan Kota Depok ini tentu akan berpengaruh terhadap pencapaian target kinerja untuk ke depan nya, maka dari itu dari pihak PT Bhakti Karya Sawangan Kota Depok harus mampu membangkitkan semangat kerja karyawan agar kinerja keryawan dapat meningkat.

Penurunan kinerja ini tentunya menjadi perhatian serius, karena jika tidak segera ditangani akan berdampak pada pencapaian target perusahaan dimasa yang akan datang, secara umum penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor , baik internal maupun eksternal salah satu faktor utama adalah rendahnya motivasi kerja. Karyawan yang tidak memiliki semangat dan dorongan untuk bekerja secara optimal cenderung menunjukkan performa yang menurun. Selain itu gaya kepemimpinan yang kurang efektif, seperti tidak memberikan arahan yang jelas atau kurang memberikan dukungan ini juga dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Tidak hanya itu beban kerja yang tidak seimbang ,kurangnya apresiasi, serta ketidak jelasan tugas dan taggung jawab turut menjadi penyebab penurunan yang signifikan. Oleh karena itu, PT Bhakti Karya Sawangan Kota Depok perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem manajemen SDM yang ada dan berupaya membangkitkan kembali semangat kerja karyawan agar mereka dapat terdorong untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Hasibuan (2020:25), “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga menjadi tradisi dalam setiap penelitian. Dinamakan metode kuantitatif karena data dalam penelitian ini menggunakan angka-angka.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2021:80), “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi

yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dari pengertian diatas, disimpulkan populasi adaah keseluruhan karakteristik atau sifat obyek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan PT Bhakti Karya Di Sawangan Kota Depok yang berjumlah 63 orang dijadikan sampel.

3.4.2 Sampel

Menurut Hasibuan (2021:131), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2021:81), “Tehnik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian”. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2021:82), “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan PT Bhakti Karya Di Sawangan Kota Depok yang berjumlah 63 orang dijadikan sampel.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Hasibuan (2021:147), berpendapat “Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah.

3.6.1 Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian sebagai berikut.

1. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Hasibuan (2021:361), berpendapat ”valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2021:52), berpendapat “suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item-Total Statistics. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r hitung $> r$ tabel atau dapat juga dengan nilai $chronbath\ alpa >$ standar kritis $alpa$, maka dikatakan valid. Untuk menguji validitas setiap instrumen,

2. Uji Reliabilitas

Menurut Hasibuan (2021:168), ”instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan menurut Ghazali (2022:47), ”reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi syarat statistik sehingga hubungan antar variabel dapat dianalisis secara tepat, akurat, dan efisien. Tujuannya adalah untuk menghindari bias atau kesalahan yang mungkin timbul akibat pelanggaran asumsi-asumsi klasik. Pengolahan data dilakukan menggunakan *software* SPSS versi 26. Dalam penelitian ini, pengujian asumsi klasik yang diterapkan meliputi uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

4.4.1 Uji Normalitas Data

Tabel 4. 1
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov – Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.50059364
Most Extreme Differences	Absolute		.108
	Positive		.108
	Negative		-.103
Test Statistic			.108
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.067
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.069
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.062
		Upper Bound	.076

Sumber : data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.13, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* melebihi angka 0,050. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi.

Selain uji statistik, normalitas residual juga dapat dianalisis melalui grafik *Probability Plot (P-P Plot)*. Analisis ini merupakan salah satu cara visual yang banyak digunakan dalam penelitian kuantitatif, terutama pada uji asumsi klasik dalam analisis regresi. Melalui grafik *P-P Plot*, peneliti dapat melihat apakah data residual memiliki pola distribusi yang mendekati normal atau tidak. Apabila titik-titik pada grafik tersebut menyebar di sekitar garis diagonal dan membentuk pola yang relatif lurus, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Data yang menyebar di sekitar garis diagonal mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Analisis visual ini biasanya dilakukan untuk memperkuat hasil dari uji statistik seperti uji *Kolmogorov-Smirnov* atau *Shapiro-Wilk*, sehingga hasil pengujian normalitas menjadi lebih akurat dan meyakinkan.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja Fisik	.146	6.864
	Motivasi Kerja	.146	6.864

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada Tabel 4.14, diperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,146 untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik serta variabel Motivasi Kerja. Kedua nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,100 dan disertai dengan nilai VIF yang kurang dari 10,00. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi ini.

4.4.3 Uji Autokorelasi

Tabel 4. 3
Hasil Uji Autokorelasi Dengan *Durbin-Watson*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.938 ^a	.880	.876	2.542	2.046

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung autokorelasi.

Kesimpulan ini didasarkan pada nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,046 yang berada dalam rentang nilai antara 1,550 - 2,460, yang menunjukkan tidak adanya indikasi autokorelasi.

4.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 4
Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji *Glejser*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.986	5.765		2.558	.013
	Lingkungan Kerja Fisik	.040	.063	.231	.633	.510
	Motivasi Kerja	-4.010	2.228	-.656	-1.800	.088

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.17 diatas, *glejser test* model pada variabel Lingkungan kerja Fisik (X_1) di peroleh nilai *probability* signifikasi (*Sig.*) sebesar 0,510 dan Motivasi Kerja (X_2) di peroleh nilai *probability* signifikasi (*Sig.*) sebesar 0,088 dimana keduanya nilai *probability* signifikasi (*Sig.*) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terkait (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan dan sebagai berikut.

Jika titik – titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Jika titik – titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. 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	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.709	1.709		5.097 <,001
	Lingkungan Kerja Fisik	.348	.105	.390	3.327 <,001
	Motivasi Kerja	.474	.098	.565	4.818 <,001

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Merujuk pada hasil pengujian pada Tabel 4.28 diatas pada variabel lingkungan kerja fisik nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3.327 > 1.999$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau ($< 0,001 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel motivasi kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4.818 > 1.999$), Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau ($< 0,001 < 0,05$), yang dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Adapun hasil pengolahan data Uji hipotesis (Uji F) menggunakan SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4. 6

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel 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	2834.919	2	1417.460	219.373	<,001 ^b
	Residual	387.684	60	6.461		
	Total	3222.603	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Merujuk pada hasil pengujian pada Tabel 4.29 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($219.373 > 3,15$), hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau ($< 0,001 < 0,05$). Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Di Sawangan Depok.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1) hipotesis yang sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan adalah Hipotesis $H_a : \rho_1 \neq 0$ Diduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Karya Di Sawangan Kota Depok. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa konstanta $Y = 8,709 + 0,348 X_1 + 0,474 X_2$ maka nilai $X_1 = 0,348$ yang menunjukkan nilai positif. Artinya terjadi perubahan

yang searah yaitu ketika lingkungan kerja fisik (X_1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) juga meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,348. Dilihat dari hasil uji t (uji parsial) diperoleh nilai t -hitung $>$ t -tabel dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu : $3.327 > 1.999$ dengan nilai signifikansi $<.001 < 0,05$. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya, H_a : $\rho_1 \neq 0$ terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hendra Jayusman dkk (2021) menyatakan hasil penelitian bahwa, secara parsial lingkungan kerja fisik Memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Siti Maisarh dkk (2021) Adanya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bakti Putra Meratus. Bersarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bakti Putra Meratus yaitu sebesar 58,8% dan sisanya sebesar 41,2% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar variabel yang diteliti.

4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk variabel motivasi kerja (X_2) hipotesis yang sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan adalah Hipotesis H_a : $\rho_2 \neq 0$ Diduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Karya Di Sawangan Kota Depok. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa konstanta $Y = 8,709 + 0,348 X_1 + 0,474 X_2$ maka nilai $X_2 = 0,474$ yang menunjukkan nilai positif. Artinya terjadi perubahan yang searah yaitu ketika motivasi kerja (X_2) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) juga meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,474. Dilihat dari hasil uji t (uji parsial) diperoleh nilai t -hitung $>$ t -tabel dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu : $4.818 > 1.999$ dengan nilai signifikansi $<.001 < 0,05$. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya. H_a : $\rho_2 \neq 0$ terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan D.R. Suparman dkk (2021) menyatakan hasil penelitian bahwa, menunjukan bahwa standar deviasi motivasi kerja karyawan yang diperoleh sebesar 41,4333 (baik). Standar deviasi kinerja karyawan yang diperoleh sebesar 54,9667 (baik). Diperoleh persamaan regresi $Y = 11,033 + 1,060 X$ dengan nilai korelasi 0,798 (kuat) dan variabel motivasi kerja berkontribusi 63,7%.

Dicky Dwicahya dkk (2024) hasil penelitian menunjukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk variabel kinerja karyawan (Y) hipotesis yang sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan adalah Hipotesis H_a : $\rho_3 \neq 0$ Diduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Karya Di Sawangan Kota Depok. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa konstanta $Y = 8,709 + 0,348 X_1 + 0,474 X_2$ maka nilai $Y = 8,709$ yang menunjukkan nilai positif. Artinya terjadi perubahan yang searah yaitu apabila lingkungan kerja fisik (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak mengalami perubahan atau tetap atau bernilai 0 (nol) maka nilai kinerja karyawan (Y) tetap dan bernilai positif. Dilihat dari uji F

(uji simultan) yang menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu; $219.373 > 3,15$ dengan nilai signifikansi $< .001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti $H_a : \rho \neq 0$ terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R-squared) yang diperoleh sebesar 0,880, atau 88%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan atau pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) masing-masing sebesar 0,880 atau 88%, sedangkan sisanya sebesar 12% disumbangkan atau dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fadiah Nurul Rafiqah dkk (2025) mengatakan bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Nona Dora dkk (2025) mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja sebesar 79,8% sedangkan sisanya yaitu 20,2 % Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian penulis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Di Sawangan Kota Depok, hal tersebut dapat dibuktikan hasil nilai korelasi sebesar 0,913 (hubungan sangat kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 83,3%. Nilai t_{hitung} (3.327) $> t_{tabel}$ (1.999). dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Di Sawangan Kota Depok, hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil nilai korelasi sebesar 0,926 (hubungan sangat kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 85,8%. Nilai t_{hitung} (4.818) $> t_{tabel}$ (1.999). dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Di Sawangan Kota Depok, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 8.709 + 0,348X_1 + 0,474X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,938 (hubungan sangat kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 88%. Nilai F_{hitung} (219.373) $> F_{tabel}$ (3,15) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Dalam proses penelitian ini penulis mengalami keterbatasan waktu karena jadwal penelitian bertepatan dengan pekerjaan saya ,sehingga alokasi waktu untuk analisis dan penulisan menjadi lebih terbatas.
2. Dalam proses penulisan saya mengalami kesulitan karena sering kali keliru menginterpretasikanya karena keterbatasan pemahaman dalam aspek teknis.Hal ini memerlukan konsultasi tambahan dengan dosen pembimbing.
3. Dalam proses pengolahan data menggunakan SPSS, penulis mengalami kendala karena keterbatasan pemahaman sehingga harus lebih dalam mempelajarinya, sehingga memakan waktu yang cukup menguras jam tidur.

5.3 Saran

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel lingkungan kerja diperoleh pernyataan yang paling rendah yaitu “Saya tidak merasa lelah akibat suhu udara yang kurang nyaman di tempat kerja.” dengan nilai rata-rata 3,50. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih merasakan ketidaknyamanan akibat suhu udara di lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperhatikan faktor pengendalian suhu ruangan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman. Perusahaan dapat melakukan pengecekan rutin terhadap sistem ventilasi atau pendingin ruangan (AC) agar tetap berfungsi optimal, Menyediakan sirkulasi udara yang baik dengan menambah kipas angin atau *exhaust fan* di area kerja yang membutuhkan, Mengatur tata letak ruang kerja sehingga sirkulasi udara lebih merata dan tidak terkonsentrasi di satu titik. Dengan demikian diharapkan tingkat kenyamanan karyawan dapat meningkat sehingga mampu mengurangi rasa lelah, menjaga kesehatan, serta mendukung produktivitas kerja yang lebih baik.
2. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Motivasi Kerja diperoleh pernyataan yang paling rendah yaitu “Balas jasa yang saya terima membuat saya termotivasi untuk bertahan di perusahaan” dengan nilai rata-rata 3,79. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa balas jasa yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya mampu menjadi faktor pendorong motivasi untuk bertahan. Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan sistem kompensasi dan balas jasa yang ada, baik berupa gaji, insentif, maupun tunjangan. Upaya yang dilakukan dengan perbaikan pada aspek balas jasa, diharapkan karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik sekaligus bertahan lebih lama di perusahaan.
3. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kinerja karyawan diperoleh pernyataan yang paling rendah yaitu “Saya tetap menjaga jumlah output pekerjaan meskipun beban kerja meningkat” dengan nilai rata-rata 3,84. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih mengalami kesulitan dalam mempertahankan produktivitas ketika beban kerja bertambah. Perusahaan disarankan untuk Melakukan distribusi beban kerja secara lebih proporsional agar tidak terjadi ketimpangan antar karyawan serta Menyediakan dukungan berupa alat kerja, teknologi, atau sistem kerja yang dapat mempercepat penyelesaian tugas. Dengan demikian diharapkan karyawan mampu mempertahankan jumlah output kerja meskipun menghadapi peningkatan beban, sehingga kinerja perusahaan tetap terjaga secara konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Fahmi, I. (2019). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Terry, G. R. dalam Surya, Y., Firmansyah, R., & Wulandari, S. (2017). *Prinsip-Prinsip Manajemen (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2021). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Santoso, S. (2021). *Menguasai Statistik dengan SPSS 22*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sudjana. (2018). *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. (2020). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Pratama, A. (2021). Faktor manajemen profesional: perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.
- Sary, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 3(4), 175-179.
- Jayusman, Hendra, Winarti Setyorini, and Aditya Dwi Prakasa. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara." *Magenta* 9.2 (2021): 75-82.
- Maisarah, Siti, and Indriati Sumarni. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Putra Meratus." *JAPB* 4.2 (2021): 702-712.
- Marisya, F. (2022).
- Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan pt bekaert indonesia karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47-53.
- Cahya, D. D., & Saraan, M. I. K. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Baru. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 3209-3217.
- Kosali, A. Y., & Nabila, K. Z. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, 19(2), 162-177.

- Pattinama, Nona Dora Dorina, and Indri Indirasari. "Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT bisma narendra di cibitung kabupaten bekasi." *Jurnal Intelek Insan Cendikia* 2.3 (2025): 5284-5300.
- Rafiqah, Fadia Nurul, and Agrasadya Agrasadya. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Pt Indosat (Divisi Korporat)." *Jurnal Intelek Insan Cendikia* 2.2 (2025): 1967-1981.
- Mogi, Agustina, Krida Puji Rahayu, and Siti Aesah. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Raya Azura Persada Jakarta Selatan." *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 3.01 (2024): 44-53.
- PRATAMA, A., & Febriana, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Tangerang Selatan. *Ekonomi Bisnis*, 29(1), 47-56.
- Dwi Zelia Putra, W., & Marayasa, I. N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fumida Pestindo Jaya Jagakarsa. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 12(2), 138–146.
- Juanda, T., & Sudarso, E. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indflux Screen Printing Kukusan Kota Depok. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 5(1), 217–227.