



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Operasional Produksi PT. Harapan Kurnia Textile
Indonesia Padalarang Kabupaten Bandung Barat)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh:

**DINDA AGATA RIMA SINTA
NPM 21801092076**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
MALANG
2022**

RINGKASAN

Dinda Agata Rima Sinta, 2022 “**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**” (Studi pada Karyawan Operasional Produksi : PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia Padalarang Bandung Barat). Dosen Pembimbing I : Dra. Sri Nuringwahyu, M.Si, Dosen Pembimbing II : Dadang Krisdianto S.Sos., M.Si.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia Padalarang Bandung Barat. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 68 responden serta menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan *SPSS 25*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional Produksi : PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia Padalarang Bandung Barat yang ditunjukkan dengan didapatkannya nilai $F_{hitung} 7,288$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,288 > 3,138$) dengan nilai taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Secara parsial terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Operasional Produksi : PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia Padalarang Bandung Barat yang ditunjukkan dengan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,126 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,126 > 1,6686$) dengan tingkat signifikansi t sebesar $0,003 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan operasional produksi PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia. Sedangkan secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional Produksi : PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia Padalarang Bandung Barat yang ditunjukkan dengan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,609 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,609 < 1,6686$) dengan tingkat signifikansi t sebesar $0,112 > 0,05$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi, bisa disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan operasional produksi PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia.

SUMMARY

Dinda Agata Rima Sinta, 2022 "INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE" (Study on Production Operations Employees: PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia Padalarang West Bandung). Advisor I : Dra. Sri Nuringwahyu, M.Si, Advisor II : Dadang Krisdianto S.Sos., M.Si.

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance: PT. Hope Kurnia Textile Indonesia Padalarang West Bandung. This type of research is quantitative. Methods of data collection using a questionnaire. The number of samples is 68 respondents and using multiple linear regression analysis method which is processed using SPSS 25.

The results of the study indicate that there is a simultaneous influence of work motivation and work environment variables on the performance of employees in production operations: PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia Padalarang West Bandung which is indicated by getting the Fcount 7.288 so that $F_{count} > F_{table}$ ($7.288 > 3.138$) with a significance level of $0.001 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted. So it can be concluded that the variables of Work Motivation (X1) and Work Environment (X2) together have a significant effect on Employee Performance (Y). Partially there is an influence between the variables of Work Motivation on Employee Performance Production Operations Employees: PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia Padalarang West Bandung which is indicated by the obtained t value of 3.126 so that $t_{count} > t_{table}$ ($3.126 > 1.6686$) with a significance level of t of $0.003 < 0.05$, meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted. So, it can be concluded that the work motivation variable partially has a significant influence on employee performance in the production operational employees of PT. Hope Kurnia Textile Indonesia. While partially there is no significant effect between the variables of the Work Environment on the Performance of Production Operations Employees: PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia Padalarang West Bandung as indicated by the obtained t value of -1.609 so that $t_{count} < t_{table}$ ($-1.609 < 1.6686$) with a significance level of t of $0.112 > 0.05$, meaning that H_0 is accepted and H_a is rejected. So, it can be concluded that the work environment variable partially does not have a significant influence on employee performance in the production operational employees of PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan ekonomi global membawa dampak pada persaingan industri bisnis, sehingga semua perusahaan industri harus meningkatkan kinerja dari tahun ke tahun. Perusahaan dalam menghadapi tuntutan untuk berkembang dan berubah, mereka dituntut agar bisa melewati tantangan agar tetap bertahan dan unggul dalam persaingan bisnis pada masa sekarang dan yang akan datang. Meningkatnya persaingan dalam dunia bisnis mengharuskan perusahaan memeriksa ulang ukuran kinerja perusahaan mereka, karena ukuran-ukuran kinerja yang ada dirasa semakin menurun atau kurang efektif bisa dilihat dari kuantitas hasil produksi. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dalam diri seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima.

Kinerja sendiri adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai atau karyawan dalam satu periode tertentu sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Dalam buku Warella dkk. (2021). Menurut Mangkunegara, (2017) Kinerja adalah hasil kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas dan tanggung jawab dari apa yang dikerjakan oleh seseorang pada suatu organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Tika (2012:122) mengatakan bahwa kinerja karyawan / kelompok dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: Faktor internal meliputi kecerdasan, keterampilan, stabilitas emosi,

motivasi, peran persepsi, kondisi keluarga, kondisi fisik dan karakteristik kelompok kerja. Kedua faktor eksternal, meliputi peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai sosial, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Tabel 1 : Jam istirahat

| Shift | Istirahat | Masuk |
|-------|-----------|-------|
| I | 11.45 | 12.30 |
| II | 17.45 | 18.30 |

Sumber : PT. HKTi 2021

Table diatas merupakan jam istirahat PT. Harapan Kurnia Textie Indonesia. Kondisi kinerja karyawan pada PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia khususnya bagian operasional produksi saat ini cukup memprihatinkan. Gairah dan semangat kerja karyawan masih relative rendah yang menyebabkan adanya sebagian karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaannya bisa dilihat ketika jam istirahat sudah selesai mereka tidak langsung bekerja, kurangnya inisiatif contoh saat teman kesusahan jarang sekali karyawan berinisiatif memberikan bantuan, bahkan kurang mampu dalam menangani *trouble shooting* di pekerjaannya mereka tidak bisa menyelesaikan masalahnya sendiri. Kurangnya pemahaman akan kualitas dan hasil kerja, komunikasi satu tim yang kurang baik sesama rekan maupun atasannya. Selain itu, masih kurangnya pemberian pelatihan dan pembinaan terhadap karyawan sehingga pada saat dilakukan proses mutasi dan promosi masih terdapat karyawan yang belum memahami tugasnya dengan cukup baik. Masalah yang sering dihadapi adalah banyak karyawan yang melakukan absen, kurang *aware* dengan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan yang kurang baik dapat dilihat melalui kuantitas produksi yang dihasilkan dan pada daftar absensi sebagai berikut:

Tabel 2 : Data hasil produksi PT. HKTl tahun 2021

| Periode | Produksi |
|-----------|------------|
| Januari | 344.212,13 |
| Februari | 296.911,90 |
| Maret | 364.748,15 |
| April | 262.580,51 |
| Mei | 74.348,92 |
| Juni | 266.176,54 |
| Juli | 256.706,90 |
| Agustus | 264.232,57 |
| September | 351.623,90 |
| Oktober | 384.742,41 |

Sumber: Data PT. Harapan Kurnia Textileil Indonesia tahun 2021

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui secara kuantitas hasil produksi selama tahun 2021 mengalami ketidak stabilan. Hal ini dapat dilihat pada bulan Februari hasil produksi sebanyak 296.911,90 Kg dan bulan Maret mengalami peningkatan sebanyak 364.748,15 Kg namun pada bulan April hingga Agustus mengalami penurunan paling rendah bulan Mei menjadi 74.348,92. Penurunan ini bisa dikarenakan adanya produk yang cacat seperti terkena kotoran atau biasanya kurang ketelitian dan hati-hati saat proses pengerjaan maupun penyimpanan dalam gudang.

Selain dari jumlah kuantitas produksi, kinerja karyawan juga bisa dilihat dari tingkat kehadiran. Tabel dibawah akan menunjukkan tingkat kehadiran karyawan operasional produksi PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia periode 2021 bulan Februari

Tabel 3 : Data Intensitas keterlambatan, pulang cepat dan tanpa keterangan karyawan pada bagian operasional produksi

| No | Nama | Masuk | Keluar | Total Jam | Keterangan |
|----|-------|-------|--------|-----------|-------------------------|
| 1 | Kry A | 06.15 | 14.00 | 7.45 | Terlambat |
| 2 | Kry B | 06.09 | 11.30 | 4.31 | Terlambat, Pulang cepat |
| 3 | Kry C | 06.03 | 13.25 | 6.32 | Terlambat, Pulang cepat |
| 4 | Kry D | 06.45 | 14.00 | 7.15 | Terlambat |

| No | Nama | Masuk | Keluar | Total Jam | Keterangan |
|----|-------|-------|--------|-----------|-------------------------|
| 5 | Kry E | 06.12 | 11.45 | 4.57 | Terlambat, Pulang cepat |
| 6 | Kry F | 06.30 | 12.31 | 6.01 | Terlambat, Pulang cepat |
| 7 | Kry G | 06.11 | 14.00 | 7.49 | Terlambat |
| 8 | Kry H | 06.30 | 14.00 | 7.30 | Terlambat |
| 9 | Kry I | 06.22 | 14.00 | 7.38 | Terlambat |
| 10 | Kry J | 06.09 | 14.00 | 7.51 | Terlambat |
| 11 | Kry K | 06.21 | 10.00 | 3.39 | Terlambat, Pulang cepat |
| 12 | Kry L | 06.05 | 14.00 | 7.55 | Terlambat |
| 13 | Kry M | 06.13 | 14.00 | 7.47 | Terlambat |
| 14 | Kry N | 06.11 | 14.00 | 7.49 | Terlambat, Pulang cepat |
| 15 | Kry O | 06.21 | 14.00 | 7.39 | Terlambat |
| 16 | Kry P | 06.21 | 14.00 | 7.39 | Terlambat |

Sumber : Data PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia tahun 2021

Dari data absensi diatas diketahui bahwa banyak karyawan yang terlambat dan pulang cepat. Hal ini jika berlanjut akan menjadi masalah bagi perusahaan. Sementara pembayaran gaji sudah sesuai dan tepat waktu.

Dalam membentuk kinerja karyawan yang baik, selain faktor motivasi kerja, ada faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan harus bisa melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan lingkungan perusahaan Rivai (2004:307). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang berada didalamnya. Maka dari itu, sebaiknya diciptakan agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan bisa kondusif.

Dalam menunjang kinerja karyawan agar melakukan pekerjaannya dengan baik dan secara optimal perusahaan dituntut untuk memberikan motivasi kerja dan

lingkungan kerja yang baik. Karyawan menjadi pelaku utama dalam setiap langkah suatu organisasi yang menjalankan visi dan misi. Meskipun harus menghadapi tantangan yang melelahkan dan sangat berat (Newton, 2001). Maka dari itu, diperlukan motivasi yang tinggi bagi setiap karyawan maupun sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi perusahaan. Peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan karenanya diperlukan pengelolaan secara sistematis, terencana dan terpola supaya tujuan yang dicitakan baik dimasa sekarang maupun di masa depan bisa di capai secara optimal.

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai supaya mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan definisi itu dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan (Mangkunegara 2008:93)

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, perusahaan harus bisa menciptakan motivasi yang baik bagi karyawan. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan terdorong untuk rela mencurahkan tenaganya untuk bekerja. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidaklah mudah, karena motivasi dalam diri orang berbeda-beda.

Pada dasarnya motivasi setiap diri orang itu berbeda-beda tingkatannya. Demikian juga pada karyawan PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia masing-masing karyawan memiliki motivasi dan lingkungan kerja yang berbeda dalam

bekerja. Untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawannya, PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia memberikan fasilitas untuk menunjang pekerjaannya, seperti peralatan kerja yang memadai, tempat parkir, air minum, kamar mandi, mushola. Selain itu karyawan juga mendapatkan pembayaran gaji tepat waktu dan jaminan kesehatan.

Motivasi kerja karyawan Produksi pada PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia dilihat dari indikator kebutuhan penghargaan diri seperti mendapatkan bonus atau reward atas hasil kerja yang memuaskan dan mendapatkan pujian belum sepenuhnya tercapai. Disana masih belum ada sistem *reward*. Dikarenakan tidak adanya *reward* maupun pujian karyawan merasa tidak di hargai atas pekerjaan yang memuaskan yang telah dilakukan. Jika dilihat dari indikator kebutuhan fisiologi seperti jam istirahat, pada PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia sudah memberikan waktu istirahat yang sesuai, namun banyak karyawan yang sering meinggalkan pekerjaannya diluar jam istirahat.

PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia merupakan industri yang mengutamakan keselamatan, kesehatan kerja, dan lingkungan hidup. Berbagai alat pelindung diri sudah diterapkan disini. Adapun lingkungan kerja PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia perusahaan dalam kondisi keamanan yang sangat memadai. Seperti tersedianya tempat parkir jadi karyawan bekerja dengan tenang tanpa memikirkan kendaraannya, adanya pemeriksaan tamu yang datang. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai maka diharapkan akan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Namun ada beberapa permasalahan lingkungan kerja pada PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia jika dilihat dari indikator suasana kerja tentang fasilitas. Fasilitas yang diberikan oleh PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia terlihat cukup memadai seperti fasilitas mesin produksi, namun tak jarang suara bising dari mesin karena belum menggunakan peredam suara, juga bisa mengganggu karyawan yang sedang bekerja. Dilihat dari indikator hubungan dengan rekan kerja bisa dikatakan kurang baik, komunikasi satu tim yang kurang baik, namun dalam hal perilaku kerja saling mempengaruhi antar karyawan, seperti disiplin masuk kerja, mengobrol dan bercanda saat jam kerja dan tak jarang meninggalkan tempat kerja.

Dalam penelitian ini peneliti berfokus hanya pada motivasi kerja dan lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi dan lingkungan kerja baik, maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. tujuan sebuah organisasi akan terlaksana jika karyawannya memiliki kinerja yang tinggi. Mathis dan Jackson (2006:378) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran masuk kerja, dan kemauan bekerja sama.

Objek penelitian ini yaitu PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia terletak di Jl. Let. Kol. G. A. Manulang No. 73 Padalarang, Kabupaten Bandung 40553, Jawa Barat, Indonesia yang bergerak dalam bidang produksi tekstil masih mengupayakan supaya bisa memproduksi dengan teknologi digital canggih terintegrasi untuk menghasilkan kualitas barang yang terbaik, dengan proses yang ramah lingkungan dan metode kerja yang efisien dan cepat. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2011 yang saat itu memulai bisnis *finishing* adalah dan *dyeing* yang dipasarkan di

Indonesia. *Finishing* sendiri adalah proses penyempurnaan bahan tekstil, dan *dyeing* adalah pencelupan atau proses pemberian warna pada produk tekstil seperti serat, benang, kain secara merata dan permanen. Tetapi mengalami perkembangan dari tahun ke tahun, perusahaan ini mulai melakukan ekspor ke beberapa negara di Asia. Prioritas utama perusahaan ini adalah terpenuhinya kualitas produk yang terbaik dan pelayanan klien yang mengutamakan kepuasan pelanggan. Hasil produksi yang dihasilkan PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia di pasarkan ke seluruh wilayah Indonesia dan di ekspor ke luar negeri seperti Jepang dan Korea.

Adapun permasalahan yang terdapat pada perusahaan PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia adalah pada kinerja karyawan yang sangat memprihatinkan dikarenakan belum ada sistem *reward*, *punishment*, pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang yang belum jelas, *leadership* kepala regu yang masih kurang. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada motivasi kerja dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Sehingga sangat menarik diteliti karena perusahaan ini sampai saat ini masih tetap eksis hingga saat ini ditengah persaingan industri tekstil dan juga masa pandemi *Covid-19*. Dalam menjalankan perusahaan yang penuh dengan ketidakpastian mengenai kejadian di masa mendatang termasuk resiko yang kemungkinan akan terjadi. Maka dari itu sudah sepatutnya apabila peran sumber daya manusia ditempatkan pada posisi yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Mengenai survei awal yang diperoleh informasi dari wawancara dengan HRD PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia bahwa salah satu persoalan

yang harus diselesaikan adalah bagaimana cara agar memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas dan permasalahan yang ditemukan, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HARAPAN KURNIA TEXTILE INDONESIA”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah

1. Apakah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia.
2. Mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia.

3. Mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

- a. Bagi pembaca, guna menambah informasi pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian
- b. Bagi peneliti, untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan menerapkan teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia khususnya, guna mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya bisa menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan strategi yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi akademisi

Diharapkan bagi penelitian yang dilakukan peneliti dapat memberikan informasi yang bermanfaat sehingga dapat mengetahui tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan bagi mahasiswa lanjutan.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini akan disajikan dalam bentuk per bab yang mana dalam setiap babnya akan membahas tentang:

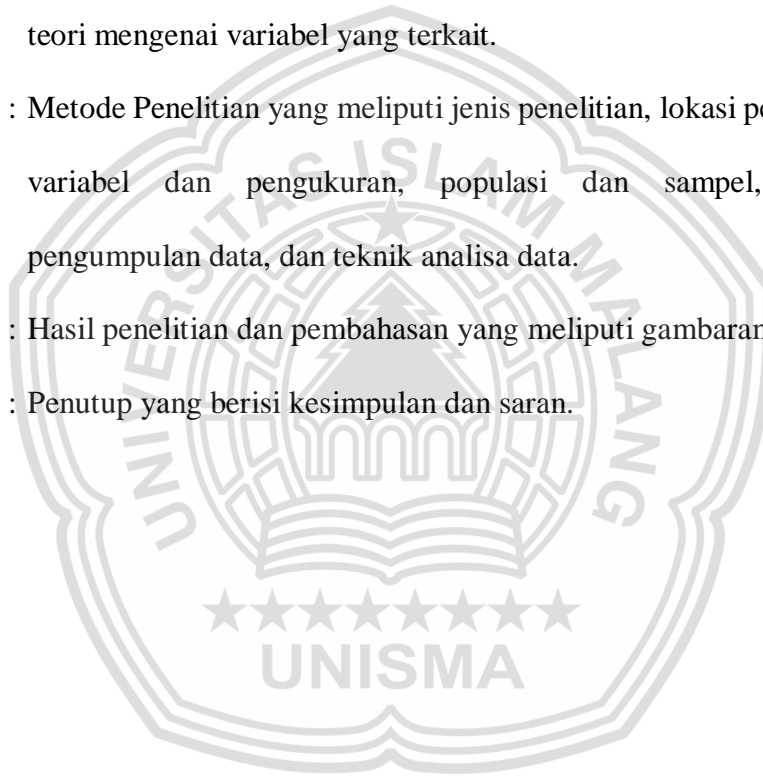
BAB I : Pendahuluan yang meliputi latar belakang adanya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan, manfaat, dan sistematika pembahasan.

BAB II : Tinjauan Pustaka ang meliputi penelitian terdahulu dan landasan teori mengenai variabel yang terkait.

BAB III : Metode Penelitian yang meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.

BAB IV : Hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi gambaran umum.

BAB V : Penutup yang berisi kesimpulan dan saran.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Responden dalam penelitian ini sebanyak 68 responden, dalam mengambil data kepada responden maka peneliti melakukan observasi dan penyebaran kuesioner kepada karyawan operasional produksi PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia Kab. Bandung Barat. Dari uraian diatas dapat disimpulkan, yaitu:

- a. Berdasarkan hasil uji t (uji secara parsial) bahwa Variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,126 dengan tingkat signifikansi t sebesar $0,003 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, bisa disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Operasional Produksi PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia.
- b. Berdasarkan hasil uji t (uji secara parsial) bahwa Variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,609 dengan tingkat signifikansi t sebesar $0,112 > 0,05$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi, bisa disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan operasional produksi PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia.

- c. Berdasarkan hasil uji F (uji secara simultan) bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7,288 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,288 > 3,138$) dengan nilai taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

B. Saran

Saran yang dapat peneliti berikan kepada PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan X1.1 mempunyai rata-rata jawaban pada skor 3,38 lebih sedikit dari 3 yang mana skor 3 pada skala likert merupakan keterangan kurang setuju, hal ini menyatakan bahwa karyawan operasional produksi PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia merasa kurang setuju bahwa jam istirahat yang diberikan perusahaan dapat memenuhi waktu karyawan beristirahat setelah bekerja. Saran yang dapat peneliti berikan kepada pihak manajerial maupun pihak yang sejajar untuk memberikan tambahan waktu istirahat. Dan lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan, mengevaluasi waktu istirahat sudah cukup atau belum, komunikasi dan kerjasama yang baik, manajemen waktu yang baik demi terciptanya kesejahteraan karyawan.
2. Pernyataan X1.2 mempunyai rata-rata jawaban pada skor 3,13 lebih sedikit dari 3 yang mana skor 3 pada skala likert merupakan keterangan kurang setuju, hal ini menyatakan bahwa karyawan operasional produksi PT.

Harapan Kurnia Textile Indonesia merasa kurang setuju terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja. Saran yang bisa peneliti berikan kepada pihak perusahaan adalah memberi gaji sesuai dengan beban pekerjaan. Tentu standart gaji setiap orang berbeda-beda, namun alangkah baiknya memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja.

3. Pernyataan X1.8 mempunyai rata-rata jawaban pada skor 2,76 mendekati 3 yang mana skor 3 pada skala likert merupakan keterangan kurang setuju, hal ini menyatakan bahwa karyawan operasional produksi PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia mendekati kurang setuju bahwa karyawan mendapatkan pujian dari atasan atas hasil pekerjaan yang dilakukan. Saran yang dapat diberikan untuk atasan PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia supaya bisa memberikan pujian kepada karyawan jika memang hasil kerjanya memuaskan.
4. Pada uji F (uji secara simultan) bahwa kedua variabel, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan. Saran yang bisa peneliti berikan adalah harus mempertahankan motivasi kerja dan lingkungan kerja, supaya tetap terjaga, atau bahkan lebi baik lagi jika ditingkatkan keduanya.
5. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan supaya terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini hanya meneliti variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, dan kinerja. Peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, beban kerja



dan sebagainya yang dapat diadakan sebagai penelitian lanjutan dari penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2012. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantardan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Arena Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bayu Dwi Laksono Hanafi. (2017) *Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance*. Vol. 5 No. 1 Maret 2017
- Daniel Surjosuseno. (2015) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD. Pabrik Ada Plastic*. Vol. 3 No. 2 2015
- Fatimah,Fajar Nur'aini Dwi. 2021. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Anak Hebat Indonesia
- Fattah,Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai cetakan ke-1*. Yogyakarta:Elmatara
- Penelitian Hakim¹, Meinunik Alfiah². (2021) *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap*. Vol. 6 No. 1 Februari 2021
- Hamid,Sanusi.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta:Depublish
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo, PT. Gramedia.
- Hasibuan,M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara

Mangkunegara, Anwar P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ke-8.*

Bandung:Rosdakarya

Mathis, Robert L. dan John. H. Jackson. 2006. *Human Resource Managemenet*

(*Manajemen Sumber Daya Manusia*). Edisi 10. Jakarta:Salemba Empat

Noor, Riadi, Kurniawan. (2020) *Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah.* Jurnal Syntax transformation. Vol.1 No.7 September 2020

Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi.* Jakarta : Erlangga

Samuel Y. Warella dkk. 2021. *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia.* Yayasan

Kita Menulis

Sari,Anak Agung dkk. 2021. *Anteseden Kinerja Pegawai.* Surabaya : Scopindo

Media Pustaka

Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.* Bandung : Mandar Maju

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Jakarta :

Mandar Maju

Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi

Aksara

Silitonga,Edi Sanusi. 2020. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi,*

Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja. Yogyakarta : Penebar

Media Pustaka

Siregar, Syofian. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif,* Jakarta

: Bumi Aksara.

Sitorus, Raja Maruli Tua. 2020. *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan*

Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya : Scopindo



Siyoto, Sandu. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Literasi Media Publishing

Slamet,Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Sofyandi & Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Sugiarto. (2017) *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta : Andi Offset

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta

Suwanto & priansa, D. 2011. *Manajmene SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Taruh,Ferdinatus. 2020. *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Yogyakarta : Depublish CV. Budi Utama