



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SARI RASA GROUP
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR (OKI)**

***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV SARI RASA GROUP, OGAN
KOMERING ILIR (OKI) REGENCY***

Tiara Febianti^{1*}, Amidi², Eny Cahyani³

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: febiantitiara5@gmail.com, eniwin16@gmail.com

Article Info

Article history :

Received : 05-09-2025

Revised : 06-09-2025

Accepted : 08-09-2025

Published : 10-09-2025

Abstract

This study aims to determine the influence of work motivation and work environment on employee performance at CV Sari Rasa Group, OKI Regency. This research is an associative study. The variables used in this study are work motivation and work environment as independent variables, and employee performance as the dependent variable. The study population was CV Sari Rasa Group employees, OKI Regency, with a sample of 59 respondents. The data used were primary and secondary data, with questionnaires being the data collection technique. The data analysis used in this study was multiple linear regression analysis. The results of the study indicate a positive and significant influence of work motivation and work environment on employee performance at CV Sari Rasa Group, OKI Regency. The simultaneous hypothesis test results showed a calculated F value of $65.048 > F$ table 3.16, indicating a significant influence of work motivation and work environment on employee performance. The partial hypothesis test results showed a calculated t value of $6.510 > 1.673$ for motivation and $5.539 > 1.673$ for work environment, indicating a significant partial influence of work motivation and work environment on employee performance. The determination value indicates that work motivation and work environment contribute to the fluctuations in employee performance, with a magnitude of 68.8% of the changes caused.

Keywords : Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Sari Rasa Group Kabupaten OKI. Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi penelitian yaitu karyawan CV Sari Rasa Group Kabupaten OKI dengan jumlah sampel sebanyak 59 responden. Data yang digunakan adalah data Primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah dengan penyebaran kuisioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Sari Rasa Group Kabupaten OKI, Hasil uji hipotesis secara simultan, menunjukkan nilai $F_{hitung} 65,048 > f_{tabel} 3,16$. artinya ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial, menunjukkan nilai t_{hitung} motivasi $6,510 > 1,673$, Lingkungan Kerja $5,539 > 1,673$, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Determinasi memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan, dengan besarnya perubahan yang disebabkan sebesar 68,8%.

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



PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Kasmir, 2019:182). Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Kasmir (2019:189) diantaranya adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja (Kasmir, 2019:189). Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan melakukan beberapa kegiatan diantaranya pemberian motivasi yang baik kepada karyawan. Motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal (Hartatik, 2018:160).

Selain motivasi, lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja, untuk mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung pada karyawan, maka dari itu karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan. Agar karyawan bekerja dengan baik maka perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang nyaman. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh, Performance/Kinerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, etika kerja, dan kepuasan kerja (Akbar, 2018). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya (Sedarmayanti, 2018:21).

CV Sari Rasa Group Kabupaten OKI merupakan perusahaan yang sangat memperhatikan kinerja karyawannya, dimana dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang dimilikinya, namun dalam proses aktualnya masih ada beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan CV Sari Rasa Group Kabupaten OKI.

Hasil omset perusahaan 5 tahun terakhir ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Penjualan

No	Tahun	Target (dalam miliar)	Realisasi (dalam miliar)	Persentase tidak terrealisasi
1	2020	2.917	2.733	6%
2	2021	2.933	2.710	8%
3	2022	3.100	3.016	3%
4	2023	3.166	3.150	1%
5	2024	3.166	2.366	25%

Sumber : CV. Sari Rasa Group Kabupaten (OKI) Tahun 2020-2024

Berdasarkan data hasil penjualan CV Sari Rasa Group Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) selama lima tahun terakhir, yaitu dari tahun 2020 hingga 2024, terlihat adanya fluktuasi antara target penjualan dan realisasi penjualan yang dicapai setiap tahunnya. Hal ini mengindikasikan adanya potensi permasalahan internal yang mungkin berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan. Salah satu penyebab menurunnya kinerja tersebut bisa berasal dari faktor motivasi kerja yang melemah atau lingkungan kerja yang kurang mendukung.



Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor internal perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, sangat berpengaruh terhadap pencapaian target penjualan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna mengetahui sejauh mana pengaruh kedua faktor tersebut terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan performa perusahaan secara keseluruhan di masa mendatang. Sehingga penulis melakukan pra-riset dengan ditemukan bahwa adanya fenomena dari variabel motivasi dimana terdapat pernyataan bahwa mayoritas karyawan tidak merasa dimotivasi secara optimal, baik dari segi penghargaan oleh atasan maupun kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja masih tergolong rendah, yang berpotensi memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Selanjutnya, fenomena dari variabel Lingkungan Kerja ditemukan bahwa sebagian besar karyawan tidak merasa lingkungan kerja mereka nyaman atau difasilitasi dengan baik. Ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja masih perlu diperbaiki, baik secara fisik (fasilitas) maupun psikologis (suasana kerja). Lingkungan yang kurang nyaman dapat menurunkan produktivitas dan loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Sari Rasa Group Ogan Komering Ilir (OKI). Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi CV Sari Rasa Group Ogan Komering Ilir (OKI) untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan motivasi kerja dan lingkungan kerja.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu perbuatan dan hasil pencapaian atau prestasi yang diperhatikan melalui kerja dengan keterampilan dan kemampuan serta bakat yang asli dimiliki seseorang. Menurut Kasmir (2020:189-193) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja berupa kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sedangkan indikator kinerja menurut Kasmir (2019:208-210) ialah kualitas mutu, kuantitas, waktu, kerja sama antar karyawan, penekanan biaya, dan pengawasan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2020:141). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja (Afandi, 2018:24) adalah kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengakuan prestasi kerja. Sedangkan indikator yang memengaruhi motivasi menurut Afandi (2018:83) ialah balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri.



Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021:66) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat pelengkapan kerja. Menurut Afandi (2021:66-67) terdapat beberapa faktor Lingkungan Kerja yaitu sebagai berikut (a) faktor lingkungan fisik berupa rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan dan tingkat visual privacy dan acoustical privacy. (b) faktor lingkungan psikis berupa pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, frustasi, perubahan-perubahan dalam segala bentuk, dan perselisihan antar pribadi dan kelompok. Sedangkan indikator lingkungan kerja menurut Prihantoro (2019:21) ialah hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan fasilitas-fasilitas kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di CV Sari Rasa Group Kabupaten OKI, yang beralamat di Jl. Lintas Timur, Desa Mulyaguna, Kec. Teluk Gelam, Kab. Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan 30673. Menggunakan jenis penelitian Asosiatif, yang bertujuan untuk menguraikan hubungan atau pengaruh variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y), baik secara parsial maupun secara bersama-sama (simultan). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 69 karyawan tetap di cabang teluk gelam. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 59 karyawan, menggunakan *simple random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer berupa penyebaran kuesioner dan data sekunder didapatkan melalui dokumen internal perusahaan. Metode pengumpulan data yaitu kuesioner dan observasi. Analisis data yang digunakan berupa metode analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Uji instrumen dalam penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis dalam penelitian berupa regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji instrumen yang dilakukan meliputi uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan 30 sampel uji coba. Tujuan uji ini adalah untuk menilai sejauh mana ketepatan dan konsistensi instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga data yang dihasilkan relevan dengan tujuan penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada setiap indikator dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,3610). Sementara itu, hasil uji reliabilitas mengindikasikan bahwa semua indikator reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Sari Rasa Group Kabupaten OKI. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 2:

**Tabel 2.** Analisis Regresi Linier Berganda**Coefficients^a**

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	1.076	.161	
	Motivasi Kerja	.346	.053	.532
	Lingkungan Kerja	.294	.053	.452

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V26, Juli 2025

Berdasarkan Tabel 2. maka dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 1,076 + 0,346 X_1 + 0,294 X_2$$

Nilai konstanta 1,076 menunjukkan bahwa seandainya variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak ada atau bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 1,076. Ini merupakan nilai dasar kinerja karyawan tanpa adanya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,346 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila terjadi peningkatan pada motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun. Dengan asumsi lingkungan kerja tetap.

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,294 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila terjadi peningkatan pada lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun. Dengan asumsi motivasi kerja tetap.

Uji Hipotesis**Uji F (Simultan/Bersama-Sama)**

Uji F (simultan) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara serentak/bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:



Tabel 3. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.267	2	8.134	65.048	.000 ^b
	Residual	7.002	56	.125		
	Total	23.270	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V26, Juli 2025

Menentukan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dengan tingkat kebebasan (df) $v_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan $v_2 = n - k = 59 - 3 = 56$, maka nilai pada distribusi $F_{tabel} = 3,16$. Berdasarkan Tabel 3 Uji F, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 65.048 > F_{tabel} 3,16$, dengan tingkat sig.F $0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Sari Rasa Group.

Uji t (Parsial/Individu)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/individual terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	6.700	.000
	Motivasi Kerja	6.510	.000
	Lingkungan Kerja	5.539	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V26, Juli 2025

Menentukan T_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan tingkat kebebasan (df) = n-k Maka: (df) = 0,05 (59-3) adalah 0,05= 56. Jadi nilai $T_{tabel} = 1,673$. Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisa data diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 6,510 maka $t_{hitung} 6,510 > t_{tabel} 1,673$: Hal ini diperkuat dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Sari Rasa Group. Hipotesis kedua terbukti.



2. Berdasarkan hasil analisa data diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai sebesar 5,539 maka $t_{hitung} 5,539 > t_{tabel} 1,673$:Hal ini diperkuat dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Sari Rasa Group. Hipotesis ketiga terbukti.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.688	.35361

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V26, Juli 2025

Berdasarkan Tabel 5, didapatkan Adjusted R Squared sebesar 0,688. Artinya, bahwa kontribusi variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap perubahan variabel kinerja karyawan (Y) pada CV Sari Rasa Group sebesar 68,8%, sisanya 31,2% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda, memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sari Rasa Group. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan lebih besar dibandingkan Lingkungan Kerja, oleh karena itu Motivasi Kerja dianggap faktor yang paling penting terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada CV Sari Rasa Group. Hal ini juga dibuktikan melalui koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja mampu menyebabkan perubahan sebesar 68,8% terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji hipotesi secara simultan/bersama-sama menunjukkan ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan CV Sari Rasa Group, artinya antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan hal ini juga dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi positif yang menyebabkan peningkatan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2020:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian Cahyani (2025), dengan hasil yang membuktikan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya, terdapat kesamaan diantaranya penggunaan variabel yang serupa yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Adapun perbedaannya terletak pada objek penelitian yang berbeda, jumlah responden yang tidak sama, dan perbedaan variabel gaya



kepemimpinan. Hasil penelitian ini dan penelitian sebelumnya bisa dikatakan sejalan dan saling mendukung satu sama lainnya, karena sama-sama membuktikan ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sari Rasa Group. Artinya dengan adanya motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila karyawan memiliki motivasi yang rendah maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tinjauan kinerja karyawan yang rendah akibat bahwa motivasi yang rendah. Hal ini diperkuat pada penelitian yang dilakukan oleh Putri & Juhana (2023), menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan yang dinyatakan Kasmir (2020:189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah motivasi. Berdasarkan hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, maka hasil penelitian ini telah membuktikan kebenaran teori tersebut. Hasil ini didukung oleh penelitian Pratama & Rivai (2021) ; Brilyanto (2025) ; Sipayung & Sihombing (2022), dengan hasil yang menyatakan bahwa ada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya, terdapat kesamaan diantaranya penggunaan variabel yang serupa, yaitu motivasi sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya terletak pada objek penelitian yang berbeda, jumlah responden yang tidak sama serta variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Hasil penelitian ini dan penelitian sebelumnya bisa dikatakan sejalan dan saling mendukung satu sama lainnya, karena sama-sama membuktikan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Sari Rasa Group. Artinya dengan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk dapat menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tinjauan kinerja CV Sari Rasa Group yang rendah akibat bahwa lingkungan kerja yang kurang bagus.

Hasil ini sejalan dengan yang dinyatakan Kasmir (2020:189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka hasil penelitian ini telah membuktikan kebenaran teori tersebut. Hasil ini didukung oleh penelitian Triono & Adytia (2024), dengan hasil yang membuktikan ada pengaruh lingkungan kerja dan Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan. Antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya, terdapat kesamaan diantaranya penggunaan variabel yang serupa, yaitu lingkungan kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya terletak pada objek penelitian yang berbeda, jumlah responden yang tidak sama, dan variabel Semangat kerja yang berbeda. Hasil penelitian ini dan penelitian sebelumnya bisa dikatakan sejalan dan saling



mendukung satu sama lainnya, karena sama-sama membuktikan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka bisa disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hal ini memperlihatkan bahwa peningkatan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan CV Sari Rasa Group.
2. Ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hal ini memperlihatkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan CV Sari Rasa Group.
3. Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hal ini memperlihatkan bahwa peningkatan variabel Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan CV Sari Rasa Group.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan CV Sari Rasa Group dapat ditingkatkan, melalui peningkatan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja karyawan di perusahaan.
2. CV Sari Rasa Group dapat meningkatkan motivasi karyawan, dengan cara mengapresiasi prestasi kerja karyawan sesuai dengan pencapaian yang dihasilkannya, serta memberikan balas jasa yang sesuai dengan besarnya kontribusi kerja yang lebih dari para karyawan, dan memberikan pengakuan atas segala bentuk pencapaian karyawan dengan sebuah penghargaan yang tepat
3. CV Sari Rasa Group dapat meningkatkan kinerja melalui lingkungan kerja, dengan cara memperbaiki kondisi kerja agar menjadi lebih kondusif bagi karyawan bekerja, serta memperbaiki hubungan sesama karyawan dengan rekan kerjanya agar terjalin suatu hubungan kerjasama yang baik, dan menyediakan fasilitas kerja yang memadai guna menunjang aktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-2). Pekanbaru, Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*. Jiaganis, 3(1)
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Brilyanto, A.P. (2025). Hubungan Antara Kualitas Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai UMKM Kuliner Halal di Bandung Raya. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 5(3), 17-36



- Cahyani, D. N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bale Ayu Resto. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis (EBISNIS)*, 18(1), 89-99.
- Handoko, Hani T. (2017). Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Gajah Mada Yogyakarta. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. (Cetakan ke-29).handoko
- Hartatik, & Indah, P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo.
- Ningsih, O.L, Zaki, H & Hardilawati, W.L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Jurnal Economics, Accounting and Business Journal*. 2(1), 52-63.
- Prabowo, B & Lesmana, N.S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*. 2(3), 67-71.
- Pratama, R & Rivai, H.A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *Jurnal Riset Bisnis*. 4(2), 141-154
- Rulianti, E & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 6(1)
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sipayung, M.R & Sihombing, M. (2022). Analisis Penerapan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengalaman Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hidden Place Cafe. *Jurnal of Social Research*. 1(7), 626-636
- Setyawan, B & Zulganev. (2024).Pengaruh Motivasi dan Lingkkungan Kerja Terhadap Kinerja kAryawan Pada Divisi Fashion &Forwear PT Mitra Adi Perkasa TBK Area Bandung. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 209-2020.
- Triono, F & Aditya, M.K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Subari 74 Larangan. *Jurnal Ekobis Dewantara*. 7(2), 859-872
- Wahyuni, R, Gani, A & Syahnur, M.H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. 6(3), 142-15