

## ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYA CITRA SOLUTION DI KECAMATAN MEDAN HELVETIA

Julpendrik Stiurdik Giawa<sup>1</sup>, Bahdin Nur Tanjung<sup>2</sup>, Uswatun Hasanah<sup>3</sup>  
[julpengw@gmail.com](mailto:julpengw@gmail.com)<sup>1</sup>, [bahdintanjung1964@gmail.com](mailto:bahdintanjung1964@gmail.com)<sup>2</sup>, [uswatun.hasanah@utnd.ac.id](mailto:uswatun.hasanah@utnd.ac.id)<sup>3</sup>  
Universitas Tjut Nyak Dhien

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Citra Solution di Kecamatan Medan Helvetia. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan sampel sebanyak 50 responden. Data yang dikumpulkan menggunakan kuisioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yang dikelola menggunakan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Citra Solution di Kecamatan Medan Helvetia. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja (3.876) lebih besar dari t tabel (2,0117) dan nilai signifikansi  $< 0,001$ , yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dan nilai t hitung variabel Motivasi (4.815) lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi  $< 0,001$ . Secara simultan pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung (42.721). Maka besar persentase pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja dengan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,645 atau 64,5% dan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Motivasi; Kinerja.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the extent to which the Work Environment and Motivation influence the Employee Performance of PT Surya Citra Solution in Medan Helvetia District. This research is a quantitative study with a sample of 50 respondents. The data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis to measure the effect of independent variables on the dependent variable, processed with SPSS version 27. The results show that both Work Environment and Motivation variables partially have a positive and significant effect on Employee Performance at PT Surya Citra Solution in Medan Helvetia District. This is evidenced by the t-test result for Work Environment (3.876), which is greater than the t-table (2.0117), with a significance value of  $< 0.001$ , indicating it is below the 0.05 significance level. Similarly, the t-test result for Motivation (4.815) is greater than the t-table, with a significance value of  $< 0.001$ . Simultaneously, Work Environment and Motivation also have a significant effect on Employee Performance, as shown by the F-test result (42.721). The coefficient of determination (R Square) indicates that Work Environment and Motivation contribute 64.5% to Employee Performance, while the remaining 35.5% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** Work Environment; Motivation; Performance.

### PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia sangat penting, karena sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dan aset dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia itu sebuah tombak keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. sumber daya manusia itu sebagai sumber kreativitas, inovasi, penggerak, sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan. Maka dari itu setiap sumber daya manusia baik itu tingkat bawah hingga atas pada sebuah perusahaan harus memiliki kemampuan, rasa tanggung jawab, disiplin, dan masih banyak potensi-potensi lainnya, yang tentunya mendukung perusahaan, dan mempengaruhi tujuan perusahaan itu sendiri.

Perkembangan teknologi dan informasi pada saat ini tanpa didampingi sumber daya yang memadai, maka tujuan sebuah perusahaan tetap sulit bahkan hingga tidak tercapai.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek terpenting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Perusahaan sebagai entitas bisnis berupaya untuk mencapai keberhasilan melalui produktivitas dan efisiensi yang tinggi. Kinerja karyawan yang optimal akan menghasilkan pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal, baik dari segi kuantitas seperti bertambah nya klien atau area kerja, segi kualitas seperti pelayanan, kebersihan, dan profesionalisme pekerja, dan keberlanjutan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi prioritas utama bagi manajemen perusahaan.

Dalam konteks organisasi, hubungan antara lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan menjadi perhatian penting bagi manajer dan pemimpin suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung tanpa adanya motivasi internal yang kuat mungkin tidak cukup untuk mendorong kinerja optimal. Sebaliknya, motivasi yang tinggi tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang memadai juga dapat menghambat produktivitas karyawan. Namun demikian, beberapa penelitian sebelumnya cenderung hanya memfokuskan analisis pada salah satu faktor saja, tanpa mempertimbangkan hubungan kombinasi kedua variabel secara bersama. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor industri manufaktur atau perbankan, sementara riset dalam sektor jasa, khususnya layanan kebersihan seperti di PT. Surya Citra Solution, masih sangat terbatas.

Dengan demikian, penelitian ini berbeda karena mengkaji pengaruh gabungan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di sektor layanan jasa kebersihan yang memiliki karakteristik pekerjaan dan tantangan yang unik. Oleh karena itu, kedua aspek ini harus dikelola secara sinergis agar dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.

Banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal dan meningkatkan motivasi karyawan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti keterbatasan anggaran untuk investasi pada infrastruktur kerja, kurangnya perhatian terhadap kebutuhan karyawan, serta lemahnya komunikasi antara manajemen dan karyawan. Akibatnya, karyawan sering kali merasa tidak nyaman, kurang dihargai, dan kehilangan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja. Oleh karena itu, dibutuhkannya Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman bagi solusi yang tepat akan hal ini dengan memberikan perhatian dan pemahaman lebih terhadap karyawan.

Dalam era persaingan global saat ini, perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Salah satu cara untuk tetap kompetitif adalah dengan memastikan kinerja karyawan berada pada tingkat yang optimal. Dengan demikian, analisis terhadap pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan menjadi sangat relevan untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai sejauh mana lingkungan kerja dan motivasi memengaruhi kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang proses penelitiannya kuantitatif dimulai dari teori, hipotesis, desain penelitian, memilih subjek, mengumpulkan data, memproses data, menganalisa data dan menulis kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

koefisien Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,441, menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi positif. Artinya, semakin tinggi lingkungan kerja maka kinerja karyawan pada PT Surya Citra Solution Kecamatan Medan Helvetia akan semakin meningkat. Pengaruh Komunikasi Pemasaran terhadap Minat Beli

### 2. Pengaruh Motivasi terhadap Lingkungan Kerja

Pada nilai koefisien Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,593 menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai koefisien regresi positif. Artinya, semakin tinggi Motivasi maka Kinerja karyawan di PT Surya Citra Solution Kecamatan Medan Helvetia akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Surya Citra Solution. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $< 0,01$ , lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Nuzuliaty (2023), Yanti Musywaroh, Nuzuliaty Nuzuliaty (2024) dan dinda alya novia, awaludin awaludin (2021), yang menemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja karyawan di PT Surya Citra Solution Kecamatan Medan Helvetia.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh Motivasi memiliki nilai signifikansi  $< 0,01$ , lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Nuzuliaty (2023), Wahyu prasetya (2024), Yushan Radika Devi, Amirudin Amirudin, Mella Yunita (2025) dan Dinda alya novia, Awaludin awaludin (2021), yang menemukan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja karyawan di PT Surya Citra Solution Kecamatan Medan Helvetia.

Pada hasil penelitian Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Surya Citra Solution Kecamatan Medan Helvetia. Berdasarkan hasil uji F, dapat kita ketahui X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,001 < 0,05$ . Yang berarti secara bersama-sama, kedua variabel independen mampu menjelaskan variasi dalam Kinerja.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Surya Citra Solution di Kecamatan Medan Helvetia yang telah dibahas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja : Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan di PT Surya Citra Solution Kecamatan Medan Helvetia. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,441 ( $p < ,001$ ), yang mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerjanya.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja : Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan PT Surya Citra Solution Kecamatan Medan Helvetia. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,593 ( $p < ,001$ ), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi Motivasi yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
3. Pengaruh secara Simultan Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja : Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja (Y) karyawan di PT Surya Citra Solution. Dengan nilai F hitungnya 42.721 dengan tingkat signifikansi  $< .001$ , dan mampu menjelaskan sebesar 64,5% ( $R^2 = 0,645$ ) variasi dalam Kinerja.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka ada beberapa saran yang dapat berkaitan dengan PT Surya Citra Solution sebagai bahan kebijakan terkait relasi variabel yang diamati, diantaranya adalah:

#### **1. Bagi PT Surya Citra Solution**

- a. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik (seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, ventilasi, kebersihan) maupun non-fisik (hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, dan iklim kerja yang kondusif), guna menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas.
- b. Mendorong peningkatan motivasi karyawan dengan memberikan penghargaan atau insentif yang adil, peluang pengembangan karir, pelatihan, serta menciptakan sistem evaluasi kinerja yang transparan dan konstruktif. Hal ini penting untuk meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan.
- c. Melakukan evaluasi berkala terhadap kedua faktor tersebut agar dapat terus disesuaikan dengan dinamika kebutuhan dan harapan karyawan, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

#### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti berikutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel lain diluar lingkungan kerja dan motivasi, seperti sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), Pendidikan, Keterampilan, Manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, Gaji dan kesehatan, Jaminan sosial, Iklim kerja, Sarana dan prasarana, Teknologi. yang juga dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan metode secara kualitatif, agar mendapatkan hal baru dan meningkatkan pemahaman lebih. Disarankan pula agar penelitian dilakukan pada objek atau sektor perusahaan yang berbeda, guna memperluas generalisasi temuan dan memperoleh perbandingan yang lebih kaya antar sektor industri.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Akhfa Mardka Rovizanti & Tristiana Rijanti (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Zuper Indonesia Digital), *JESYA* Vol.7, No.2: 1426-1435
- Alldila Nadhira Ayu Setyaning (2024). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT Karya Sari Murni. *Selekta manajemen : Jurnal Mahasiswa Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3 No. 1
- Ananda Ajeng Anissa, Christiana Hari Soetjningsih (2022). Lingkungan Kerja Psikososial dan Kinerja Pegawai Non-Swasta di Masa Pandemi Covid-19. *Psikostudia Jurnal Psikologi* 11(3):406
- Bahdin Nur Tanjung (2016). Pengaruh sistem karir Dan Kepemimpinan Terhadap kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatra utara. *Jurnal EduTech* Vol.2 No.2: 29-45.
- Bahdin Nur Tanjung (2020). Sumber Daya Manusia Dalam Manejemen Pendidikan. *BirLE-Journal* Vol.3 No.2.
- Dinda Alya Novia, Awaludin Awaludin (2021). Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara, *Value Jurnal Ilmiah Akuntansi, Keuangan Dan Bisnis* Vol.2, No.2.
- Nuzuliati (2023). Analisis Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, *Innovative: Journal Of Social Science Research*, Vol. 3 No. 6.
- Umami Kalsom Zakaria, Siti Fardaniah Abdul Aziz, Mohd Nasir Selamat, Nik Hairi Omar (2020).

- Pengukuran Baru Penilaian Kinerja Pekerjaan Strategis Karyawan: Konstruksi Menggunakan Sampel Malaysia. HRMARS, Jurnal Internasional Penelitian Akademik dalam Ilmu Ekonomi dan Manajemen Halaman 1-12.
- Sugiyono (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Susanti & Nanda Harry Mardika. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SAT Nusaperdasa Tbk. Keywords.
- Thomas Lumley, Paula Diehr, Scott Emerson, and Lu Chen (2002). THE IMPORTANCE OF THE NORMALITY ASSUMPTION IN LARGE PUBLIC HEALTH DATA SETS. *Annual Review of Public Health*, 23, 151–169.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.publhealth.23.100901.140546>