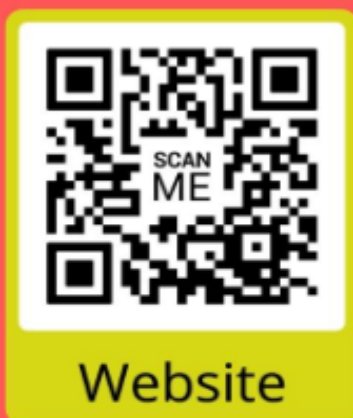


ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact ^(*)



Save this article to Mendeley



^(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Work Motivation, Work Environment, and Job Satisfaction as Drivers of Employee Performance: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan

Wahyu Sukma Dewi Susanti, d.prapanca@umsida.ac.id (*)

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo,, Indonesia

Detak Prapanca, d.prapanca@umsida.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background: Employee performance plays a crucial role in supporting productivity within the mini-cigar industry. **Specific Background:** PR. Tri Putra Sentosa faces challenges related to work conditions, employee motivation, and satisfaction, which may influence overall performance. **Knowledge Gap:** Previous studies show inconsistent findings regarding the roles of motivation, work environment, and job satisfaction, indicating the need for further examination in different organizational contexts. **Aim:** This study aims to analyze how work motivation, work environment, and job satisfaction contribute to employee performance at PR. Tri Putra Sentosa. **Methods:** A quantitative design was used with 110 employees selected through total sampling. Data were collected via Likert-scale questionnaires and analyzed with classical assumption tests, multiple regression, t-tests, and F-tests. **Results:** All three variables significantly contribute to employee performance, both individually and simultaneously, with the work environment emerging as the strongest predictor. **Novelty:** This study offers new insights by examining these variables using a larger sample size within the mini-cigar manufacturing context. **Implications:** The findings highlight the importance of improving workplace conditions and fostering supportive organizational practices to enhance employee performance.

Highlights:

- Largest predictor is work environment
- Motivation and satisfaction consistently support performance
- Practical relevance for labor-intensive industries

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance, Manufacturing

Published date: 2025-02-02

Pendahuluan

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian [6] ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

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

"Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian [6] menunjukkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Sedangkan penelitian [1] hasil pengujian, variabel kepuasan kerja terbukti mempunyai pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. Dalam hal ini kepuasan kerja meliputi tanggung jawab seseorang bagaimana cara terbaik yang mereka lakukan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan atasan kepada mereka. Di dalam kepuasan kerja sangat berdampak pada kinerja karyawan. Kedua penelitian ini menunjukkan adanya celah penelitian dikarenakan menunjukkan dua hasil yang berbeda, hal tersebut mendasari peneliti saat ini mengkaji ulang penelitian dengan variabel yang sama."

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

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

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

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

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

Literature Review

A. Motivasi Kerja (X1)

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

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

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

B. Lingkungan Kerja (X2)

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

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

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

C. Kepuasan Kerja (X3)

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

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

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

D. Kinerja Karyawan (Y)

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

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

Metode

“Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif [22]. Data penelitiannya berupa angka-angka dan menggunakan analisis statistik. Menurut [23] dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi/sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random,

pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan [23].”

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

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

Kerangka Konseptual

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

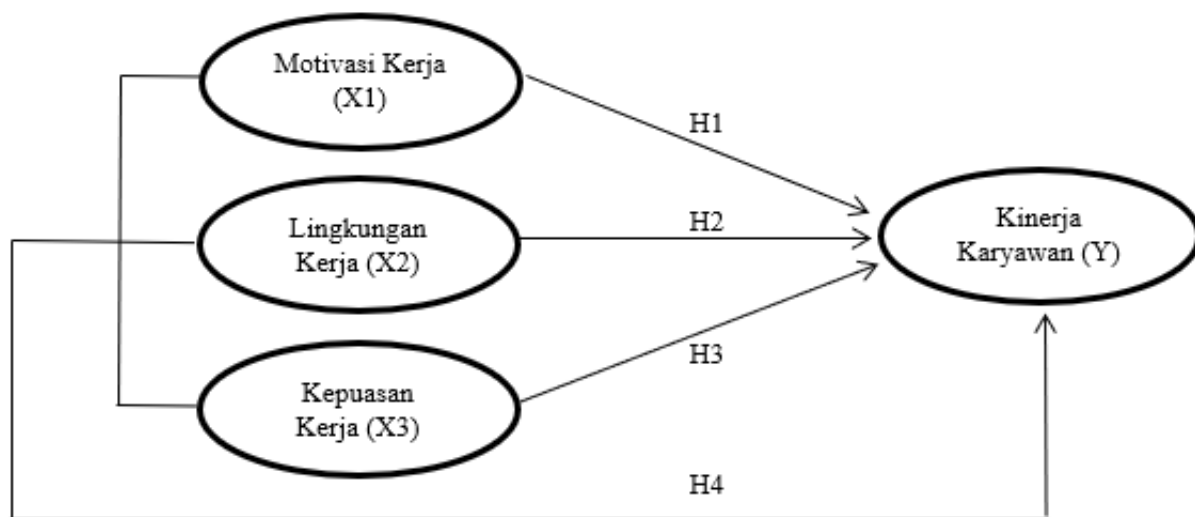


Figure 1. Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

Variabel Independen (X1) = Motivasi Kerja

(X2) = Lingkungan Kerja

(X3) = Kepuasan Kerja

Variabel Dependen (Y) = Kinerja Karyawan

Hipotesis :

H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PR. Tri Putra Sentosa.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PR. Tri Putra Sentosa.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PR. Tri Putra Sentosa.

H4: Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PR. Tri Putra Sentosa

Definisi Operasional

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

A. Motivasi Kerja

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

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

B. Lingkungan Kerja

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

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

C. Kepuasan Kerja

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

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

D. Kinerja Karyawan

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

1. Kualitas kerja, Karyawan di pabrik rokok memastikan bahwa setiap batang rokok yang diproduksi bebas dari cacat dan memenuhi standar kualitas yang ketat.
2. Produktivitas, Karyawan menggunakan mesin dan peralatan produksi dengan efisien untuk meminimalkan

pemborosan bahan baku dan waktu.

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

Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Data

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

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

A. Analisis Deskriptif

Distribusi Frekuensi

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

1. Motivasi Kerja

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

Table 1.

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

2. Lingkungan Kerja

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

Table 2. Tabel 2. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa pernyataan yang memiliki nilai tertinggi yaitu X2.3 dengan nilai 71 responden menjawab setuju, dengan hasil jawaban responden yang mayoritas menjawab pernyataan dari “Sirkulasi udara di

tempat kerja cukup baik untuk memenuhi kebutuhan oksigen”.

3. Kepuasan Kerja

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

Table 3. **Tabel 3. Kepuasan Kerja**

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

4. Kinerja Karyawan

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

Table 4. **Tabel 4. Kinerja Karyawan**

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

B. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	Kritis	Sig.	Ket
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.739	0,6	0.000	Valid
	X1.2	0.859		0.000	Valid
	X1.3	0.937		0.000	Valid
	X1.4	0.898		0.018	Valid
	X1.5	0.785		0.015	Valid
	X1.6	0.909		0.000	Valid
	X1.7	0.914		0.000	Valid
	X1.8	0.904		0.000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.735		0.016	Valid
	X2.2	0.781		0.025	Valid
	X2.3	0.734		0.000	Valid
	X2.4	0.809		0.000	Valid
	X2.5	0.83		0.000	Valid
	X2.6	0.801		0.000	Valid
	X2.7	0.847		0.038	Valid
	X2.8	0.707		0.012	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0.927		0.000	Valid
	X3.2	0.743		0.000	Valid
	X3.3	0.786		0.005	Valid
	X3.4	0.947		0.007	Valid
	X3.5	0.783		0.000	Valid
	X3.6	0.831		0.000	Valid
	X3.7	0.726		0.000	Valid
	X3.8	0.892		0.026	Valid
	X3.9	0.796		0.018	Valid
	X3.10	0.781		0.041	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.803		0.000	Valid
	Y1.2	0.776		0.000	Valid
	Y1.3	0.701		0.000	Valid

Y1.4	0.867	0.000	Valid
Y1.5	0.932	0.000	Valid
Y1.6	0.706	0.021	Valid
Y1.7	0.715	0.000	Valid
Y1.8	0.734	0.003	Valid
Y1.9	0.852	0.000	Valid

Table 5. **Tabel 5 . Hasil Uji Validitas**

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

C. Uji Reliabilitas

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

Table 6. **Tabel 6 . Hasil Uji Validitas**

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

D. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test