

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PIZZA HUT DELIVERY TANGERANG SELATAN**

**Noto Susanto**

Universitas Pamulang, Indonesia  
dosen02580@unpam.ac.id

**Submitted:** 23<sup>rd</sup> December 2022/ **Edited:** 10<sup>th</sup> March 2023/ **Issued:** 01<sup>st</sup> April 2023

**Cited on:** Susanto, N. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PIZZA HUT DELIVERY TANGERANG SELATAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 292-299.

### **ABSTRACT**

Performing means achieving the expected work results and the work process is in accordance with applicable procedures. The positive side of why performance needs to be strived for is because performance has an impact on organizational maturity in achieving its goals. Based on this background, the purpose of this study was to determine the effect of work environment and work motivation on employee performance at the PHD South Tangerang Branch, either partially or simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and the sample in this study was 74 respondents. Methods of data analysis using simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. The results of the study suggest that the environment and motivation are factors that have a positive influence on employee performance. Because these two factors can encourage the birth of work enthusiasm, which has implications for the implementation of good work and the achievement of satisfactory work results.

**Keywords:** Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

### **PENDAHULUAN**

Industri makanan dengan jasa delivery belakangan ini banyak diminati oleh konsumen. Hal ini dikarenakan semakin banyaknya aktivitas masyarakat masa kini, waktu lebih sedikit karena banyak kesibukan, mobilitas semakin tinggi dan kebutuhan semakin banyak. Salah satu dari aplikasi strategi pemasaran yang digunakan oleh produsen makanan pizza terbesar di Indonesia dengan cara menyediakan jasa delivery. Untuk mengalami kemajuan, maka perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik. Sumber Daya Manusia (SDM) berfungsi sebagai strategi penyusunan, perencanaan, pengarahan, dan pengelolaan karyawan untuk memiliki kinerja yang maksimal agar tujuan perusahaan atau organisasi dapat dicapai sesuai dengan keinginan (Ningsih, et al., 2022). Kinerja yang baik merupakan suatu langkah

untuk menuju tercapainya tujuan organisasi (Prastyo & Santoso, 2022), oleh karena itu, kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Putri, et al., 2022). Kinerja karyawan juga memerlukan juga memerlukan dukungan, agar tercapainya hasil yang maksimal (Shihab, et al., 2022). Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan bahwa banyak ditemukannya karyawan yang bekerja tidak baik, dan karyawan tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, dan tidak menerapkan prosedur yang diberikan oleh perusahaan, hal ini akan sangat merugikan perusahaan

**Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Tangerang Selatan**

No	Aspek	Target	Tahun	Hasil Pencapaian Tiap Outlet				
				SCP	MRC	CIT	RVE	PAM
1	Tingkat Kehadiran	100%	2019	92,64%	91,42%	91,20%	92,53%	91,61%
			2020	92,79%	91,93%	92,54%	93,87%	92,79%
			2021	90,71%	93,40%	90,67%	93,16%	93,88%
2	Kualitas Kerja	100%	2019	95,05%	93,24%	92,76%	91,65%	92,76%
			2020	92,41%	94,68%	93,42%	88,98%	92,25%
			2021	92,59%	92,16%	89,45%	92,67%	91,87%
3	Kepuasan Pelanggan	100%	2019	90,45%	89,49%	92,08%	90,67%	91,53%
			2020	92,34%	92,50%	89,79%	92,88%	89,23%
			2021	90,12%	91,58%	88,93%	90,74%	86,75%
4	Hasil Pencapaian	100%	2019	92,15%	90,78%	91,93%	90,82%	90,25%
			2020	91,43%	88,95%	89,69%	89,76%	89,76%
			2021	90,86%	90,55%	86,56%	91,65%	88,87%

Sumber: Pizza Hut Delivery, 2022

Data di atas menunjukkan bahwa pada setiap aspek penilaian kinerja di kelima outlet tersebut tidak ada yang mencapai target 100% pada setiap tahunnya, dan aspek yang memiliki nilai rendah yaitu pada kepuasan pelanggan dan hasil pencapaian, penulis menduga adanya beberapa faktor yang membuat kinerja karyawan tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Faktor yang pantas diperhatikan adalah motivasi kerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya dan sebaliknya.

Motivasi seseorang memengaruhi cara mereka bersikap dan bekerja sehingga manajemen wajib mengetahui karakteristik karyawan (Nadapdap, et al., 2022). Dalam hal ini Pizza Hut Delivery Cabang Tangerang Selatan belum dapat memberikan motivasi yang baik bagi karyawan, kurangnya motivasi yang diberikan adalah dalam hal finansial seperti jaminan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawannya, serta masalah gaji yang banyak dikeluhkan oleh beberapa karyawan terutama karyawan yang

masih golongan part time, serta kurangnya bonus yang didapat. Selain motivasi, lingkungan kerja juga berperan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan untuk diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja, dapat dikatakan faktor pendukung juga untuk terciptanya kinerja yang baik bagi karyawan, dan berdasarkan data yang penulis dapatkan terkait lingkungan kerja saat ini masih jauh dari harapan karyawan terbukti dari banyaknya karyawan yang merasa kurang nyaman di lingkungan kerja tersebut.

## **LANDASAN TEORI**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Yantika, et al, 2018) Lingkungan Kerja adalah salah satu aspek berharga dalam membentuk Kinerja Karyawan yang mengakibatkan pengaruh langsung terhadap karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil meningkatkan kinerja organisasi adalah lingkungan kerja. Menurut (Anam, 2018) Lingkungan Kerja ialah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga memengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut (Darmadi, 2020), Lingkungan Kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga memengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Afandi motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, termotivasi, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh, sehingga hasil dan aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Darmadi & Sari, 2022). Menurut Abraham Maslow motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu (Esthi & Marwah, 2020). Menurut Robbins (2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Shabrina, et al., 2020).

## Kinerja karyawan

Menurut (Br Sembiring, 2017) Kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban yang telah diberikan. Menurut (Sari, 2018) Kinerja Karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan dari seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari suatu organisasi dan meminimalkan kerugian. Menurut (Supriyanto & Mukzam, 2018) Kinerja ialah hasil kerja ataupun tingkat kesuksesan karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang diukur pada jangka waktu tertentu.

## METODE PENELITIAN

1. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif
2. jumlah sampel yaitu sebanyak 74 responden
3. Pengumpulan data dilakukan secara langsung, melalui sebaran kuesioner.
4. Skala instrumen penelitian adalah likert.
5. Metode penelitian adalah asosiatif.
6. Tempat penelitian yang diambil oleh peneliti di Pizza Hut Delivery Cabang Kota Tangerang Selatan.

## HASIL PENELITIAN

### Pengujian Validitas Data Penelitian

Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukkan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson correlation) lebih besar dari 0,228. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan kinerja Karyawan adalah valid. Untuk itu, item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,875	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,904	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,872	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data, 2022

Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbatch Alpha* lebih besar dari 0,600.

### **Uji Normalitas**

Berdasarkan uji diagram Normal P-Plot, diperoleh pola sebaran data yang bersifat linear mengikuti garis linear. Begitupun dalam uji tes Kolmogorov, di mana nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Artinya, data penelitian berdistribusi normal.

### **Hasil Uji Multikolinieritas**

Hasil olah data, diperoleh nilai *tolerance* pada variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 0,354 bahwa nilai keduanya  $< 1$ , dan nilai VIF pada kedua variabel tersebut bernilai 2,821 yang berkriteria nilainya  $< 10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil uji statistik scatter plot, memperlihatkan penyebaran titik-titik data diatas tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

### **Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan  $Y = 4,691 + 0,386 X_1 + 0,462 X_2$  dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Konstanta a sebesar 4,691 mengandung arti bahwa nilai *constant* variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,691.
2. Koefisien regresi  $b_1X_1$  sebesar 0.386 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kali nilai Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,386. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.
3. Koefisien regresi  $b_2X_2$  sebesar 0.462 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kali nilai Motivasi Kerja, maka Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,462. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

### Hasil Pengujian Determinasi

**Tabel 3. Model Ringkasan Hasil**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,809 <sup>a</sup>	0,655	0,645	3,355

Sumber: Hasil olah data, 2022

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,645 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dapat mempengaruhi kenaikan kinerja sebesar 64,5%. Artinya, kedua faktor tersebut memiliki porsi yang sangat besar terhadap pola kerja pegawai yang berkualitas (Arifa & Muhsin, 2018), di mana perilaku kerja tersebut memiliki kecenderungan tercapainya produktivitas kerja yang baik sehingga berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan.

### Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 4. Uji Koefisien Regresi**

	B	Std. Error	t	Sig.
Constant	4,691	2,816	1,666	,100
Lingkungan Kerja	,386	,128	3,025	,003
Motivasi Kerja	,462	,109	4,243	,000

Sumber: Hasil olah data, 2022

Berdasarkan uji analisis T diatas, dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $(3,025 > 1,993)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho\ value < sig.0,050$  yaitu  $(0,003 < 0,050)$ . Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $Ha_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Motivasi Kerja memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $(4,243 > 1,993)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho\ value < sig.0,050$  yaitu  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $Ha_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 5. Pengujian Simultan**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1516,916	2	758,458	67,390	0,000 <sup>b</sup>
Residual	799,084	71	11,255		
Total	2316,000	73			

Sumber: Hasil olah data, 2022

Diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $67,390 > 2,734$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< \text{sig},0,050$  yaitu ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan..

## KESIMPULAN

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $3,025 > 1,993$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< \text{sig},0,050$  yaitu ( $0,003 < 0,050$ ). Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $4,243 > 1,993$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< \text{sig},0,050$  yaitu ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dengan nilai regresi  $Y = 4,691 + 0,386 X_1 + 0,462 X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,809, artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 64,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $67,390 > 2,734$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< \text{sig},0,050$  yaitu ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. 4 (1)
- Arifa, S. N., & Muhsin, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374-389.
- Br Sembiring, J. (2017). Buku Ajar Neonatus, Bayi, Balita, Prasekolah (Pertama). Sleman: CV Budi Utama
- Darmadi, & Sari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. KABUPATEN TANGERANG. SCIENTIFIC

- JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 5(1), 123–132.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020, March). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. In *FORUM EKONOMI* (Vol. 22, No. 1, pp. 130-137).
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen: JUMMA*, 11(1), 41-51.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513-528.
- Putri, K. A., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 116-124.
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Eklektik: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>
- Shihab, M. R., Prahawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1).
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.