

The Influence of Work Motivation and Work Environment on the Performance of Line 5 Group at PT Osung Garment

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kelompok Line 5 Pada PT. Osung Garment

Novarni Sarly Telaumbanua¹, Darwin Hasiholan², Eddy Setyanto³

¹Prodi Manajemen, STIE Tri Bhakti, Jln Jl. Teuku Umar, Cut Mutia No.24, Kota Bekasi

Email: novarnisarlytelaumbanua@gmail.com

² Prodi Manajemen, STIE Tri Bhakti, Jln Jl. Teuku Umar, Cut Mutia No.24, Kota Bekasi

Email: darwinhasiholan750@gmail.com

³ Prodi Manajemen, STIE Tri Bhakti, Jln Jl. Teuku Umar, Cut Mutia No.24, Kota Bekasi

Email: eddy.setyanto@gmail.com

Masuk tanggal : 20-07-2024, revisi tanggal : 02-07-2024, diterima untuk diterbitkan tanggal : 31-08-2024

Abstract

This research is entitled "The Influence of Work Motivation and Work Environment on the Performance of Line 5 Group at PT Osung Garment". This research aims to analyze the influence of work motivation and work environment on employee performance in the company. The method used in this research is a survey with data collection through questionnaires distributed to line 5 employees at PT Osung Garment. The research results show that there is a significant positive influence between work motivation and work environment on employee performance. High work motivation can increase employee morale and productivity, while a conducive work environment contributes to work comfort and effectiveness. It is hoped that this research can provide input for the management of PT Osung Garment in its efforts to improve employee performance through better management of motivation and work environment.

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

Abstrak

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kelompok Line 5 Pada PT Osung Garment". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan kelompok line 5 di PT Osung Garment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi pada kenyamanan dan efektivitas kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen PT Osung Garment dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan motivasi dan lingkungan kerja yang lebih baik

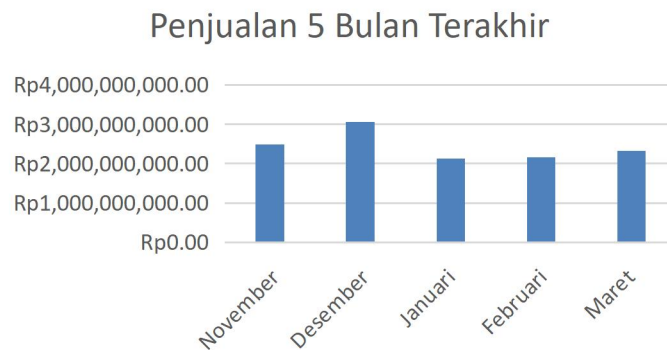
Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Di era globalisasi yang semakin pesat, persaingan antar perusahaan di berbagai sektor industri menjadi semakin ketat. Setiap perusahaan harus mampu beradaptasi dan berinovasi untuk tetap bertahan dan berkembang. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang sangat vital. Karyawan sebagai bagian dari sumber daya manusia (SDM) merupakan aset berharga bagi perusahaan, karena mereka berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan berbagai aktivitas perusahaan. Kinerja karyawan yang *optimal* sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan dan menjaga keberlangsungan bisnisnya.

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau modal yang dimiliki, tetapi juga oleh bagaimana perusahaan tersebut mengelola dan mengembangkan SDM-nya. Pengelolaan SDM yang *efektif* mencakup berbagai aspek, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga pengembangan karir. Namun, salah satu aspek yang seringkali menjadi fokus utama adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik dapat tercapai jika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang *kondusif* dan memberikan motivasi yang tepat kepada karyawannya.

Melihat pentingnya motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja kelompok line 5 di PT Osung Garment. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan lingkungan kerja, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan *mengimplementasikan* strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.



Gambar 1. Penjualan 5 Bulan Terakhir
Sumber: Data Internal PT. Osung Garment

Akibat dari adanya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kurang mendukung maka berdampak kepada kinerja setiap karyawan yaitu bisa dilihat dalam tabel ini beberapa bulan terakhir, PT Osung Garment mengalami fluktuasi penjualan yang dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja. Pada bulan November, penurunan penjualan terjadi karena produksi tidak memenuhi target. Meskipun demikian, penjualan naik kembali pada bulan Desember karena adanya dorongan musiman dan peningkatan permintaan akhir tahun, yang memaksa karyawan untuk memenuhi target produksi yang lebih tinggi dari biasanya. Namun, setelah itu, penjualan menurun dari Desember ke Januari. Penjualan kembali mengalami kenaikan dari Februari hingga Maret.

Dengan memperhatikan kinerja karyawan yang optimal, perusahaan dapat menciptakan motivasi kerja yang mampu membangun semangat karyawan dalam bekerja dan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, dari hal tersebut untuk mengetahui lebih dalam bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Osung Garment. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan secara individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, seperti pertumbuhan bisnis, inovasi, dan memperkuat posisi kompetitif di pasar.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan menelaah tentang Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kelompok Line 5 Pada PT. Osung Garment.

Tinjauan Teori

Motivasi Kerja

Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Menurut Riyadi (2022) , motivasi kerja adalah orientasi perilaku yang menunjukkan preferensi seseorang dalam melakukan tindakan di tempat kerja, di antara berbagai opsi yang tersedia, baik itu sesuai dengan harapan atau tidak. Menurut Tarjo (2019) , motivasi kerja merupakan suatu proses yang menjelaskan tingkat kegigihan, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tertentu, serta keinginan untuk mengerahkan upaya maksimal guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang dapat mendorong perilaku individu agar semangat dan senang bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para karyawan mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Di tempat kerja, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. *Optimalisasi* kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Gisa Wulandari et al. (2024) lingkungan kerja merujuk pada kondisi lingkungan di tempat kerja, yang tercermin dari waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja yang baik atau buruk dapat memengaruhi efisiensi dan produktivitas seseorang, mempercepat atau memperlambat proses kerja. Menurut Diwata Prawira et al. (2023) lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar seorang pegawai saat bekerja, baik itu berupa hal fisik maupun non fisik, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja ini dapat memengaruhi kondisi pribadi dan pekerjaan seorang karyawan saat sedang bekerja.

Dari uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik di perusahaan yang di dalamnya dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pimpinan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Secara umum, kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian atau hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan biasanya diukur berdasarkan sejumlah faktor, termasuk *produktivitas*, kualitas kerja, *inisiatif*, kerjasama tim, dan pencapaian target yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Sulistyowati & Auliya (2022) , kinerja pegawai merujuk pada pelaksanaan tugas oleh *individu* atau kelompok *individu* di dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimilikinya, dengan tujuan mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Muliawati & Surabaya (2020) , kinerja karyawan merujuk pada tingkat *produktivitas* yang ditunjukkan oleh setiap karyawan, yang kemudian menghasilkan balasan atau imbalan baik dalam bentuk konkret maupun abstrak.

Dari uraian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan tugas oleh individu atau kelompok individu dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab, wewenang, dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja juga mencakup tingkat *produktivitas* yang ditunjukkan oleh karyawan, yang kemudian menghasilkan imbalan atau balasan, baik dalam bentuk *konkret* maupun *abstrak*.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Kuesioner disebarikan pada populasi karyawan kelompok line 5 PT. Osung Garment yang berjumlah 100 karyawan, dengan sampel sebanyak 46 karyawan dengan menggunakan metode sensus. Adapun teknik analisa data yang digunakan yaitu teknik analisa regresi berganda dan uji hipotesis yang sebelumnya terlebih dahulu dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert, dalam skala likert memiliki gradasi mulai dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju dengan skor mulai dari 5 sampai dengan 1. Sebagai acuan tolak ukur dalam menyusun pernyataan-pernyataan yaitu dari dimensi dan indikator pada definisi operasional yang dibuat dalam bentuk tabel di bawah ini.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Bebas

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Pengukuran
Motivasi kerja (X1)	Motivasi Kerja adalah sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif	Kebutuhan untuk berprestasi	1. Target Kerja	Interval
			2. Kualitas Kerja	
			3. Tanggung jawab	
			4. Resiko kerja	Interval
1. Komunikasi				
		Kebutuhan memperluas pergaulan	1. Keteladanan	Interval
		Kebutuhan menguasai pekerjaan	2. Duta	

Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para karyawan mengerjakan kegiatan pekerjaannya.	Lingkungan kerja fisik	Perusahaan 3. Pemimpin 1. Penerangan Cahaya 2 Keamanan 3 Jam kerja 4 Kebersihan 5 Suhu udara	Interval
		Lingkungan kerja non fisik	1. Hubungan kerja antar atasan dan bawahan 2. jalinan kerja antar sesama rekan kerja	Interval

Sumber: Penulis, 2024

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Terikat

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian atau hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.	Kualitas kerja	1. Hasil kerja 2. Kemampuan 3. Ketrampilan	Interval
		Kuantitas Kerja	1. Pencapaian target 2. Waktu dalam bekerja	Interval
		Inisiatif	1. Kemampuan bekerja untuk lebih baik 2. Kreativitas	Interval
		Kerjasama	1. Kekompakan dengan rekan kerja 2. Jalinan kerja antar sesama rekan kerja	Interval

Sumber: Penulis, 2024

Hasil Penelitian
Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.00183239
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.047
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olah SPSS, 2024

Berdasarkan probabilitas jika nilai probabilitas > 0,05 maka H₁ diterima dan jika nilai probabilitas < 0,05 maka H₀ ditolak. Dari hasil tabel diatas terlihat bahwa nilai Assymp.sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa residual data berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas residual yang dilakukan dengan analisis grafik maupun uji dengan Kolmogorov-Smirnov Z, dapat disimpulkan bahwa kedua metode ini menunjukkan kearah hasil yang baik dan dengan demikian residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan	Between	(Combined)	4818,965	24	200,790	17,734	0,000

* MotivasiKerja	Groups	Linearity	4467,907	1	4467,907	394,601	0,000
		Deviation from Linearity	351,059	23	15,263	1,348	0,168
	Within Groups		849,195	75	11,323		
	Total		5668,160	99			

Sumber: Data Olah SPSS, 2024

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	4118,404	27	152,533	7,087	0,000
		Linearity	2975,512	1	2975,512	138,239	0,000
		Deviation from Linearity	1142,892	26	43,957	2,042	0,009
	Within Groups		1549,756	72	21,524		
	Total		5668,160	99			

Sumber: Data Olah SPSS, 2024

Pada data diatas dapat dilihat nilai liniarity dibawah 0,05 dan Deviation from Linierity diatas 0,05 maka dapat disimpulkan data linier.

3. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	0.155	6.463
	Lingkungan Kerja	0.155	6.463

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olah SPSS, 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai *tolerance* seluruh variabel independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar $0,155 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $6.463 < 0,10$. Dengan demikian dapat diyakini bahwa tidak ditemukan adanya gejala multikolineritas atau tidak terjadi korelasi antara digital marketing dengan kualitas pelayanan

4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.874	1.070		4.557	.000
MotivasiKerja	-.040	.068	-.146	-.582	.562
LingkunganKerja	-.025	.061	-.103	-.410	.682

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Olah SPSS, 2024

Berdasarkan Hasil uji Heteroskedastisitas pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikan semua variabel diatas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terkena heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.976	1.794		2.217	0.029
Motivasi	1.599	0.114	1.433	13.992	0.000
Lingkungan	0.593	0.102	0.593	5.789	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olah SPSS, 2024

Dari tabel diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,976 + 1,599X1 + 0,593X2$$

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja pada penelitian ini adalah berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Osung.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,976	1,794		2,217	0,029
	MotivasiKerja	1,599	0,114	1,433	13,992	0,000
	LingkunganKerja	0,593	0,102	0,593	5,789	0,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data Olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil signifikan parameter individual (uji t) yang disajikan pada table diatas diketahui bahwa variabel X1 memiliki nilai sig < 0,05 dan lebih besar dari t tabel (1,98472) yang artinya secara individual variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y.

Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 Nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja adalah sebesar [13,992]. Nilai t-tabel (5%, (df=100 – 2 – 1 = 97) sebesar 1,98472 Maka t hitung > t tabel, artinya H₁ diterima. Angka sig untuk koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,000 < 0,05 artinya terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.
- b. Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar [5.789]. Nilai t-tabel (5%, (df=100 – 2 – 1 = 97) sebesar 1,98472 Maka t hitung > t tabel, artinya H₂ diterima. Angka sig untuk koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,000 < 0,05 artinya terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

2. Uji Simultan (uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4776,071	2	2388,036	259,660	.000 ^b
	Residual	892,089	97	9,197		
	Total	5668,160	99			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, MotivasiKerja

Sumber: Data Olah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dari uji ANOVA dan F hitung = 259,660 dan didapat nilai probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak. Dapat diartikan bahwa model regresi digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan (Y) atau dapat

dikatakan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.918 ^a	0,843	0,839	3,03262	0,843	259,660	2	97	0,000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Olah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa besarnya angka *r square* atau *coeffisien* determinasi adalah 0,843 dan nilai *adjusted r square* adalah sebesar 0,839. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (MK) dan Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK),

Simpulan

Dari penelitian yang dilakukan peneliti metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian survey merupakan proses, teknik atau alat yang digunakan untuk memperoleh informasi penelitian dengan mengajukan pertanyaan pada narasumber atau responden. Adapun kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Osung Garment dengan menunjukkan tingkat signifikansi t tabel $13,992 > t$ tabel $1,98472$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis ini HO ditolak dan menerima H1. Hipotesis ini menerima H1 motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kelompok Line 5 pada PT Osung Garment.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Osung Garment dengan menunjukkan tingkat signifikansi t tabel $5,789 > t$ tabel $1,98472$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis ini HO ditolak dan menerima H1. Hipotesis ini menerima H1 Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kelompok Line 5 Pada PT Osung Garment.
3. Berdasarkan hasil penelitian uji F menunjukkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ maka hipotesis H₁ diterima yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kelompok Line 5 Pada PT Osung Garment. Hal ini karena Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja yang diciptakan oleh pihak manajemen perusahaan akan memberikan stimulus yang kuat pada kinerja kelompok dalam bekerja.

Saran

Diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Osung Garment. Adapun saran-saran yang diberikan bagi perusahaan PT Osung adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT Osung Garment

a. Dari aspek Motivasi Kerja

Dilihat dari penelitian skor terendah yaitu dimensi kebutuhan menguasai pekerjaan dengan total skor 351. Dari perolehan skor tersebut dapat disimpulkan bahwa PT Osung Garment disarankan untuk memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengelola tanggung jawab secara mandiri. Dengan demikian, karyawan dapat lebih percaya diri dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

b. Dari aspek Lingkungan Kerja

Dilihat dari penelitian skor terendah yaitu dimensi Lingkungan kerja fisik dengan total skor 351. Dari perolehan skor tersebut dapat disimpulkan bahwa PT Osung Garment sebaiknya meninjau kembali alokasi waktu kerja dan beban tugas karyawan untuk memastikan pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu tanpa memerlukan overtime. Pengelolaan jam kerja yang efektif akan membantu menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

c. Dari aspek Kinerja Karyawan

Dilihat dari penelitian skor terendah yaitu dimensi kuantitas kerja atau pencapaian target dengan total skor 336. Dari perolehan skor tersebut dapat disimpulkan bahwa PT Osung Garment disarankan untuk meninjau kembali target pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, agar sesuai dengan kemampuan dan kapasitas mereka. Penetapan target yang realistis dan terukur akan membantu meningkatkan motivasi kerja serta mencegah kelelahan yang dapat mengurangi produktivitas.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan, baik dari segi tenaga maupun pemikiran. Oleh karena itu, saran untuk peneliti selanjutnya adalah melakukan penelitian dengan menambahkan variabel dari penelitian ini atau menggunakan variabel lain yang berbeda. Hal ini bertujuan agar hasil yang diperoleh lebih beragam dan untuk mengetahui variabel-variabel lain yang mendukung kinerja karyawan pada PT Osung Garment.

Ucapan Terima Kasih

Pertama-tama saya ucapkan kepada Tuhan YME yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini. Terima kasih kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Bhakti terkhususnya Prodi Manajemen dan terima kasih kepada semua responden yang telah membantu dalam mengisi kuesioner yang telah disebar, tanpa kalian penelitian ini tidak akan berjalan lancar.

Daftar Pustaka

- Diwata Prawira, D., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang (Vol. 4, Issue 1).
- Gisa Wulandari, I., Mutiah, R., Damayanti Rusmana, F., Al-Amar, S., & Subang, I. (2024). Pengaruh Besar Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Kinerja Karyawan melalui Prespektif Ekonomi Syariah. *In Jurnal Al-Amar (JAA)* (Vol. 5, Issue 1).
- Muliawati, T., & Surabaya, U. N. (2020). Peran *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur, *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606-619.
- Riyadi, S. (2022). Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. Jejak Pustaka, Yogyakarta.
- Sulistyowati, R., & Auliya, Z. F. (2022). Pengaruh Ketrampilan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Social Science Studies*, 2(2). <https://doi.org/10.47153/sss22.3592022>
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53–65.