



Analisis Efek Faktor Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Perawat di PT.Krakatau Steel (Persero) Tbk

Dzaky Ariya Saputra¹, Daffa Rifal Kaiz², Ahmad Rio Setiawan³, Budiharjo⁴

Universitas Bina Bangsa Serang, Teknik Industri.

Email: dzakyariyas@gmail.com, rifalkaiz8@gmail.com, riomomonon16@gmail.com,
budiharjo@binabangsa.ac.id

Article Info	ABSTRACT
Article history: Received: Jun 9, 2018 Revised: Nov 20, 2018 Accepted: Jan 11, 2019 Keywords: Employee Performance Work Environment Motivation	In essence, companies expect to make a profit. However, in this day and age, it is inevitable that many companies will experience losses. One factor that influences a company's condition is human resources. If aspects of human resources such as performance, motivation, safety, job satisfaction and productivity are not fulfilled, the company's performance will be disrupted (Supriyadi et al, 2020). The work environment and motivation are important factors that can influence employee performance. One company that requires a positive work environment and good work motivation is PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. For seven consecutive years, PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk has experienced significant losses. Human resources have had an influence on the events experienced by PT. Krakatau Steel (Persero). This research was conducted at PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. The number of samples used was 51 respondents. In this study, the approach used was a quantitative approach with a descriptive method. The data analysis technique used was multiple regression analysis and T-test on the questionnaire distributed to 51 respondents. This study found that the sig value for the work environment and motivation variables was 0.023, which is smaller than 0.05, meaning that the work environment variable (X₁) has an effect on employee performance (Y). Furthermore, it was found that the sig value for the motivation variable was 0.049, which means that the motivation variable (X₂) has an effect on employee performance (Y). The direction of the relationship between these variables is also positive, meaning that the better the work environment and employee motivation, the higher the employee performance. ABSTRAK Pada sejatinya, perusahaan mengharapkan mendapatkan keuntungan. Namun, di era zaman pada saat ini, tidak dapat dihindari bahwa di berbagai perusahaan banyak mengalami kerugian. Salah satu hal yang berpengaruh pada kondisi perusahaan adalah Sumber Daya Manusia. Apabila ada hal – hal

yang meliputi komponen SDM seperti kinerja, motivasi, keamanan, kepuasan kerja dan produktivitas tidak dipenuhi, maka kinerja perusahaan akan terganggu (Supriyadi et al, 2020). Lingkungan kerja dan motivasi adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu perusahaan yang memerlukan lingkungan kerja yang positif dan motivasi kerja yang baik adalah PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Selama 7 tahun berturut – turut PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk mengalami kerugian yang cukup besar. SDM memiliki salah satu pengaruh pada kejadian yang dialami PT. Krakatau Steel (Persero) ini. Penelitian ini dilakukan di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 51 responden. Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan teknik analisis regresi berganda dan uji T pada kuesioner yang disebarkan pada 51 Responden. Pada penelitian ini, diperoleh bahwa nilai sig pada variabel lingkungan kerja dan motivasi sebesar 0,023 yang artinya lebih kecil daripada 0,05 yang artinya variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, diperoleh bahwa nilai sig pada variabel motivasi sebesar 0,049 yang artinya variabel motivasi (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Arah hubungan variabel tersebut juga positif, artinya semakin baik lingkungan kerja dan motivasi karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Dzaky Ariya Saputra¹, Daffa Rifal Kaiz², Ahmad Rio Setiawan³, Budiharjo⁴,
Teknik Industri, Universitas Bina Bangsa Serang,
dzakyariyas@gmail.com, rifalkaiz8@gmail.com, riomomononi6@gmail.com,
budiharjo@binabangsa.ac.id,

1. PENDAHULUAN

Pada sejatinya, perusahaan mengharapkan mendapatkan keuntungan. Namun, di era zaman pada saat ini, tidak dapat dihindari bahwa di berbagai perusahaan banyak mengalami kerugian. Salah satu hal yang berpengaruh pada kondisi perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (Catherina, 2021). Dalam hal ini, sumber daya manusia (SDM) merupakan hal penting bagi setiap industri atau perusahaan. SDM dapat dikatakan sebagai aset perusahaan yang perlu dilindungi dan dimanfaatkan secara baik. Semakin besar sebuah perusahaan industri, maka jumlah SDM atau karyawan yang

dibutuhkan semakin besar juga. Dengan demikian, semakin besar juga peluang terjadinya masalah seperti terjadinya konflik, kurang disiplin, dan lain – lain (Kinasih dan Kusumawati, 2024).

Sumber Daya Manusia (SDM), merupakan salah satu faktor penting yang digunakan oleh suatu perusahaan dalam pengembangan industry itu sendiri. Apabila ada hal – hal yang meliputi komponen SDM seperti kinerja, motivasi, keamanan, kepuasan kerja dan produktivitas tidak dipenuhi, maka kinerja perusahaan akan terganggu (Supriyadi et al, 2020). Dengan demikian, SDM harus diciptakan sebaik mungkin agar suatu industry atau perusahaan semakin maju, berkembang, dan mampu bersaing dengan perusahaan yang lain. Bukan hanya itu, SDM juga harus diikuti dengan perubahan zaman. Dengan demikian, kinerja karyawan di suatu perusahaan atau industri diharapkan dapat memenuhi target atau sasaran yang ingin dicapai. Agar target atau sasaran tersebut dapat tercapai, maka organisasi, perusahaan, atau industry harus memiliki kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja karyawan dapat dikatakan maksimal atau baik apabila karyawan dapat menjalankan tugas – tugasnya dengan baik (Hayong et al, 2025). Dengan demikian, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi.

Lingkungan kerja dan motivasi adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Herawati et al, 2025). Apabila lingkungan kerja positif, maka dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan, dan kinerja karyawan. Namun, apabila lingkungan kerja tidak positif, maka karyawan akan merasa tidak nyaman bahkan stress sehingga dapat menurunkan produktivitas, kepuasan, dan kinerja karyawan. Begitu juga dengan motivasi. Motivasi memiliki peranan penting dalam menumbuhkan dan meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan pada perusahaan. Menurut teori Frederick (2022), motivasi bukan hanya penyampaian kata – kata, melainkan motivasi dapat berbentuk sebagai pemberian tanggung jawab, pengakuan, kesempatan pengembangan karir, dan kesempatan mengeluarkan pendapat guna meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan (Afrianti, 2022).

Salah satu perusahaan yang memerlukan lingkungan kerja yang positif dan motivasi kerja yang baik adalah PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk adalah Badan Usaha Milik Negara atau BUMN yang bergerak di bidang produksi baja. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang dapat membantu pertumbuhan ekonomi Indonesia. Meskipun demikian, masih terdapat kendala di bagian SDM. Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati et al (2021) menyebutkan bahwa selama 7 tahun berturut – turut PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk mengalami kerugian yang cukup besar. SDM memiliki salah satu pengaruh pada kejadian ini. Hal ini disebabkan, apabila SDM mampu bekerja sama, memiliki motivasi yang baik, dan lingkungan kerja yang baik, maka konflik akan terjadi minim di sebuah perusahaan. Menurut Kenton (2019), akibat perusahaan PT. Krakatau Steel (Persero) mengalami konflik keuangan, maka akan menyebabkan financial distress atau kondisi dimana perusahaan atau seseorang tidak memperoleh pendapatan akibat tidak memenuhi atau tidak membayar kewajiban keuangannya. Berdasarkan uraian yang telah penulis paparkan, penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Industri PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk”**.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja karyawan adalah salah satu diantara komponen yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan atau instansi (Abdullah et al., 2022). Hal ini disebabkan karena tiap karyawan memiliki pencapaian yang berbeda – beda dalam bekerja. Pencapaian ini diperoleh berdasarkan kemampuan atau keahliannya masing – masing. Meskipun demikian, beberapa aspek pekerjaan yang mereka kerjakan juga akan menentukan sikap mereka pada tempat kerja mereka (Davidescu et al, 2020). Apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusia nya atau kualitas SDM nya, maka kinerja karyawan tidak akan berjalan secara maksimal. Dengan demikian, perlu diingat bahwa aspek SDM yang berkemampuan, bertanggung jawab, dan berketerampilan merupakan suatu

asset perusahaan yang berharga bagi kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja dapat mencapai tingkat produktivitas kerja secara baik dan optimal (Suprihati, 2014).

Selanjutnya, motivasi juga dapat meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai. Motivasi dapat diartikan sebagai *power* atau kekuatan yang dapat memotivasi karyawan guna melaksanakan tugasnya (Andreas, 2022). Gaji dan tunjangan yang kompetitif, kesempatan pengembangan karir, dan kesempatan pada setiap individu dalam menyampaikan pendapat merupakan salah satu aspek motivasi yang dapat menunjang individu bekerja dan mencapai kinerja yang lebih baik. Hal ini juga didukung oleh Afrin et al (2023), menyebutkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja yang pada akhirnya dapat menyebabkan kinerja jadi lebih baik.

Selain perusahaan memberikan motivasi, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik ataupun nonfisik. Lingkungan kerja yang positif, aman, dan suportif dapat mengoptimalkan efisiensi dalam bekerja, pengurangan hari cuti, menurunkan kompensasi dan peningkatan kinerja karyawan (Sugiarti, 2022). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian penting dari sebuah perusahaan atau industry. Hal ini juga didukung oleh Singgih et al (2020) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi seberapa baik seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan (Suhartono dan Amalia, 2024).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 51 responden. Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Metode deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kondisi pada setiap variabel dan dianalisa dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang bersifat generalisasi (Sugiyono, 2010). Teknik analisis data yang digunakan menggunakan teknik analisis regresi berganda dan uji T pada kuesioner yang disebarkan pada 51 Responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	34.944	2.724		12.826	.000
LingkunganKerja	.362	.154	-.319	-2.354	.023
1 Motivasi	.238	.118	-.277	-2.020	.049

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Hasil dari koefisien regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 34.944, dengan koefisien variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,362 dan variabel motivasi sebesar 0,238. Dengan demikian, diperoleh persamaan regresi sebesar $34.944 + 0,362X_1 + 0,238X_2$. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan sebagai:

1. Nilai konstanta sebesar 34.944 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja dan motivasi konstan, maka nilai dari variabel kinerja karyawan sebesar 34.944
2. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,362, menunjukkan bahwa nilai variabel lingkungan kerja bernilai positif yaitu 0,362. Apabila nilai koefisien antara lingkungan kerja positif, artinya setiap perubahan yang terjadi dalam variabel lingkungan kerja akan menyebabkan perubahan searah dalam variabel kinerja pada karyawan. Dalam penelitian ini, dianalisis bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,362 yang artinya apabila lingkungan kerja di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk meningkat sebesar 1%, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 36,2

Nilai koefisien motivasi sebesar 0,238, menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi bernilai positif yaitu 0,238. Apabila nilai koefisien antara motivasi positif, artinya setiap perubahan yang terjadi dalam variabel motivasi akan menyebabkan perubahan searah dalam variabel kinerja pada karyawan. Dalam penelitian ini, dianalisis bahwa besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,238 yang artinya apabila lingkungan kerja di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk meningkat sebesar 1%, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 23,8.

3.2. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34.944	2.724		12.826	.000
LingkunganKerja	.362	.154	-.319	-2.354	.023
1 Motivasi	.238	.118	-.277	-2.020	.049

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Pada penelitian ini, diperoleh bahwa nilai sig pada variabel lingkungan kerja dan motivasi sebesar 0,023 yang artinya lebih kecil daripada 0,05 yang artinya variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, diperoleh bahwa nilai sig pada variabel motivasi sebesar 0,049 yang artinya variabel motivasi (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3.3. Pembahasan

Pada penelitian ini, diperoleh bahwa nilai sig sebesar 0,023 yang artinya lebih kecil daripada 0,05 yang artinya variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan komponen yang dihadapi, lingkungan sekitar, metode kerja, dan pengurusan kerjanya baik secara individu ataupun kelompok. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai keseluruhan dari sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang sedang bekerja sehingga hal tersebut dapat berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian,

lingkungan kerja oleh seorang karyawan dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik, apabila karyawan dapat bekerja secara maksimal dan optimal (Haryanto, 2024).

Selanjutnya, jika ditinjau dari nilai variabel motivasi, diperoleh bahwa nilai sig pada variabel motivasi sebesar 0,049 yang artinya variabel motivasi (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi dalam bekerja sangat penting untuk menentukan tinggi atau rendahnya produktivitas suatu perusahaan atau industri. Tanpa adanya motivasi karyawan dalam bekerja, maka tujuan yang ingin dicapai tidak akan berjalan maksimal. Namun, apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka hal ini merupakan tonggak keberhasilan perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya. Menurut Caissar et al (2022), motivasi merupakan dorongan atau semangat yang mampu menggerakkan seorang individu dalam melakukan pekerjaan dengan berbagai upaya secara efektif guna mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi dalam bekerja sangat dibutuhkan oleh setiap individu untuk menjadikan seseorang sebagai pribadi yang bersemangat dan memiliki dorongan dalam memengaruhi individu dalam bekerja. Dengan demikian, meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh setiap perusahaan guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor individu dan faktor situasi (Mar'at, 1982). Faktor individu dapat dilihat dari berbagai hal yang beraneka ragam, Hal tersebut dapat dilihat dari kemampuan, motivasi, fisik, dan faktor – faktor individual lain yang berbeda diantara karyawan (Ahmad et al, 2022). Faktor situasi ini dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, misalnya kondisi sarana dan prasarana, hubungan baik antar karyawan, pemimpin yang paham dengan kebutuhan karyawannya, dan ruangan yang tenang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uji korelasi pada uji t, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Arah hubungan variabel tersebut juga positif, artinya semakin baik lingkungan kerja dan motivasi karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Saran yang ingin penulis sampaikan adalah agar PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk diharapkan untuk mampu meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja bagi karyawan agar konflik yang pernah dialami sebelumnya tidak terulang kembali dan diharapkan perusahaan semakin berkembang.

REFERENCES

- Abdullah, Watriningsih, & Nina Sundari. (2022). The Effect of Competence and Supervision on the Performance of Government Supervisors At the Inspectorate of Dki Jakarta Province. *Moestopo International Review on Social, Humanities, and Sciences*, 2(1), 71–81.
- Afrianti, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Logistik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 45–52
- Afrin, Sadia, Asyraf Bin Mohd Kassim, Muhammad, Yusof, Mohd Faizal, Hassan, Md Sharif, Islam, Md Aminul, & Khairuddin, Khairun Nisa Binti. (2023). Investigating the Determinants of Employee Performance for Sustainability: A Study on the Bangladesh Insurance Industry. *Sustainability (Switzerland)*, 15(7), 1–16.
- Ahmad, A.J., Mappamiring, Mustari, N. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BULUKUMBA. *Jurnal Unismuh*, 3 (1)
- Andreas, Deden. (2022). Employee Performance: The Effect of Motivation and Job Satisfaction. *Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), 28–35



- Catherina, M.E., Pio, R.J., Mangindaan, J.V. (2021). Analisis Laporan Keuangan untuk Mengukur Kinerja Keuangan PT. Krakatau Steel (Persero), Tbk. *Jurnal Productivity*, 2 (7)
- Haryanto, S. 2024. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK BJB CABANG TAMANSARI KOTA BANDUNG. UNIVERSITAS SANGGA BUANA
- Hayong, W.C.W.M., Timuneno, T., Maak, C.S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang. *Jurnal Glory, Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*
- Herawati, S., Restika, D., Harmanto, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Logistik di J&T Express Gateway Cikupa. *Jurnal Manajerial dan Bisnis*, 8 (1)
- Hidayati, F.W., Jhoansyah, D., Danial, R.D.M. (2021). ANALISIS MODEL ALTMAN, MODEL ZMIJEWSKI DAN MODEL OHLSON UNTUK MEMPREDIKSI FINANCIAL DISTRESS. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2 (2)
- Kenton, W. (2019). Financial Distress. Retrieved from https://www.investopedia.com/terms/f/financial_distress.asp
- Kinasih, S., Kusumawati, R.N. (2024). Hubungan Toxic Workplace Environment dan Job Insecurity. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*, 9 (2)
- Sugiarti, Endang. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1).
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suhartono, W.F.P.S. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Industri Pembangkit Tenaga Listrik. *Jurnal Syntax Dmiration*, 5 (6)
- Suprihati. (2014). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN SARI JATI DI SRAGEN. *Jurnal Paradigma*, 12 (1)