

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. UNGARAN SARI GARMENT

Lena Putri S¹, Krisnawati Setyaningrum Nugraheni², Guntur Suryaning Hadi³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia

Email : ¹lenaputri226@gmail.com, ²krisnawatisetyaningrum18@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Ungaran Sari Garment. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif yang mendeskripsikan kondisi faktual dengan data - data yang terkumpul dari kuesioner berdasarkan pengamatan langsung objek dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Ungaran Sari Garment yang berjumlah 137 orang. Dan diambil untuk sampel 102 orang. Analisis secara deskriptif melalui frekuensi dan presentase, serta analisis secara statistik menggunakan Regresi Linier Berganda. Temuan penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Keterikatan Karyawan telah diterapkan karyawan dan memberikan pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Ungaran Sari Garment. Hasil analisis ini menunjukkan keseluruhan variabel yang diamati berupa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Keterikatan Karyawan adalah signifikan berdasarkan perolehan nilai thitung > ttabel dan ditemukan pengaruh Motivasi Kerja (X₂) yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Ungaran Sari Garment.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Keterikatan Karyawan, Kinerja Karyawan.*

1. PENDAHULUAN/INTRODUCTION

Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk mengatur dan mengorganisasi setiap karyawan dalam tiap bidangnya. Tugas tersebut salah satunya yang dijalankan oleh bidang personalia di mana ditugaskan untuk mengatur karyawan dalam bidang-bidang tertentu dan mengorganisirnya. Dalam era globalisasi bidang personalia mulai memainkan peran lebih luas untuk pemilihan, pelatihan, penempatan ataupun promosi karyawan. Hal tersebut dimungkinkan untuk memberikan hasil output yang maksimal dari potensi SDM karyawannya. Hal tersebut menjadi penting karena setiap perusahaan memiliki pesaing, sehingga setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya sehingga tidak tertinggal dengan pesaingnya [1]. Menurut [2] kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketika kinerja karyawan memenuhi standar dari tugas- tugasnya maka ia akan membuat perusahaan berjalan dengan baik. Hal tersebut harus diimbangi dengan pengawasan oleh atasan agar karyawan melaksanakan sesuai dengan apa yang telah menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan di atas dapat di simpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas daripada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Berdasarkan observasi, kondisi lingkungan kerja di PT. Ungaran Sari Garment memiliki lingkungan kerja cukup padat karena masing-masing bidang memiliki ruangan yang yang tidak begitu besar dan saling berhimpitan dengan bidang yang lain. Hubungan antara karyawan dan atasan terjalin cukup bagus karena ada komunikasi dan karyawan yang ditunjukkan saat sedang bekerja maupun ketika jam istirahat, karyawan dan atasan saling berkomunikasi dan bertegur sapa. Tersedianya genset membuat fasilitas yang tersedia dapat dimanfaatkan secara maksimal ketika listrik mati. Lingkungan kerja di PT. Ungaran Sari Garment diindikasikan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ungaran Sari Garment.

Hubungan kerja yang terjalin antar karyawan hanya saat berada diperusahaan saja sehingga

kerjasama antar karyawan sangat kurang terjalin dengan baik. Kurangnya dorongan untuk berkuasa, dan keinginan untuk membangun hubungan antar karyawan. Motivasi kerja karyawan diindikasikan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Ungaran Sari Garment. Hal ini karena motivasi yang ada menentukan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja membuat kinerjanya semakin tinggi pula [3].

Menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi seperti saat ini, perusahaan harus mempertahankan aset-aset yang dimilikinya agar mampu menghadapi persaingan itu. Salah satu aset yang tak luput menjadi perhatian adalah sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Manusia menjadi aset yang unik, karena merupakan satu-satunya aset yang bernyawa sehinggadiperlukan treatment khusus untuk menjaga loyalitasnya kepada perusahaan. Keterikatan karyawan merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, seperti pendapat[4], [5] yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Oleh karena itu dalam penelitian ini, peneliti menggabungkan semua faktor tersebut menjadi variabel yang mempengaruhi keterbaruan penelitian.dengan demikian dapat diberikan suatu kesimpulan untuk "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja karyawan di PT.Ungaran Sari Garment".

2. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan di atas dapat di simpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas daripada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Berdasarkan observasi, kondisi lingkungan kerja di PT.Ungaran Sari Garment memiliki lingkungan kerja cukup padat karena masing-masing bidang memiliki ruangan yang yang tidak begitu besar dan saling berhimpitan dengan bidang yang lain. Hubungan antara karyawan dan atasan terjalin cukup bagus karena ada komunikasi dan karyawan yang ditunjukkan saat sedang bekerja maupun ketika jam istirahat, karyawan dan atasan saling berkomunikasi dan bertegur sapa. Tersedianya genset membuat fasilitas yang tersedia dapat dimanfaatkan secara maksimal ketika listrik mati.Lingkungan kerja di PT.Ungaran Sari Garment diindikasikan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Ungaran Sari Garment. [6] menggolongkan dimensi lingkungan kerja menjadi enam yang harus diperhatikan oleh perusahaan yang disebut sebagai keterkaitan lingkungan kerja atau *interconnected workplace*. Enam dimensi lingkungan kerja ini memberikan pilihan dan kontrol akan di mana dan bagaimana karyawan bekerja. Enam dimensi lingkungan kerja ini berkaitan erat dengan kesejahteraan karyawan. Dalam lingkungan kerja biasanya hanya menawarkan efisiensi yang tidak dibarengi dengan pilihan kondisi kerja yang sesuai dengan mereka. Jika pilihan kondisi kerja ada di dalam lingkungan kerja, biasanya tidak dibarengi dengan kontrol pekerjaan yang membuat mereka tidak lebih stres.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak.Motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seorang karyawan itu mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuannya untuk organisasi dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan[6]. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencapai kepuasan karyawan adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik. Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Teori Maslow dalam hirarki kebutuhan mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Teori ini menitik beratkan pada faktor-faktor dalam diri seseorang, yang

menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku.

Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan merupakan suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan keasyikan (*absorption*) untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi. Keterikatan karyawan memang sudah menjadi perhatian dari para praktisi dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam [7] keterikatan karyawan merupakan rasa yang mendalam dan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga mengambil tindakan positif untuk memajukan reputasi dan kepentingan organisasi. Keterikatan karyawan bukan merupakan sikap, melainkan tingkat dimana seorang individu penuh perhatian dan senang dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Karyawan diharapkan mempunyai suatu keterikatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi dan rasa memiliki (*ownership*) terhadap pekerjaan dan perusahaan. Di dalam terminologi ini, termasuk pula di dalamnya timbulnya rasa saling percaya (*trust*), loyalitas terhadap pekerjaan dan perusahaan, serta kebanggaan terhadap perusahaan dan semangat bekerjasama. Kondisi-kondisi tersebut yang kemudian melahirkan istilah *employee engagement*.

Kinerja Karyawan

[8] Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut. Kinerja adalah aksi, bukan peristiwa. Yaitu aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan hasil langsung. Pada dasarnya, kinerja adalah sesuatu yang individual, karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda untuk melakukan pekerjaannya.

3. METODE PENELITIAN/RESEARCH METHOD

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, faktual, dan aktual dengan angket responden yang akan menjawab pertanyaan tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment. Jumlah populasi adalah sebanyak 137 orang. Dan memiliki jumlah sampel 102 orang yang merupakan karyawan PT. Ungaran Sari Garment. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan suatu instrumen sedangkan uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data dalam interval waktu tertentu.

4. HASIL DAN ANALISIS/RESULTS AND ANALYSIS Deskripsi Responden

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Data Primer yang diolah, 2021

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – laki	22	21,57%
2	Perempuan	80	78,43%
Jumlah		102	100%

Dari data karakteristik responden berdasarkan tabel diatas, bahwa karyawan yang bekerja di PT. Ungaran Sari Garment sebagai responden berjenis kelamin laki – laki sebanyak 22 karyawan (21,57%) sedangkan responden berjenis kelamin perempuan 80 karyawan (78,43%).

Dari data karakteristik responden, bahwa sebagian besar responden berumur usia antara < 17 tahun tidak ada frekuensi dan presentase, dan usia antara 18 – 19 tahun yaitu sebanyak 49 responden (48,05%), usia antara 20 – 35 tahun yaitu sebanyak 23 responden (22,54%), usia antara 36 – 45 tahun yaitu sebanyak 30 responden (29,41%).

Dari data karakteristik responden, menjelaskan bahwa mayoritas responden untuk tingkat pendidikan adalah lulusan SMA / SMK sebanyak 68 responden (66,68%), sedangkan untuk tingkat

SMP sebanyak 13 responden (12,74%), dan untuk tingkat Akademik sebanyak 21 responden (20,58%).

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Pengumpulan data dari kuesioner dibagikan kepada 102 responden di PT. Ungaran Sari Garment, dan data tersebut kemudian di olah di dalam program SPSS (Statistical Product and Service Solution) untuk membuktikan data melalui uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment Person*, yaitu dengan tingkat nilai r tabel sebesar 5 % (0,05). Berdasarkan hasil yang didapat menunjukkan bahwa nilai r hitung setiap indikator lebih besar dari r tabel = 0,195 ($N - 3 = 102 - 3 = 99$, sig 0,05) yang berarti indikator – indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Alpha	Alpha Standar	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,916	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,893	0,60	Reliabel
3	Keterikatan Karyawan	0,894	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,863	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel hasil uji reabilitas dapat disimpulkan bahwa variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena setiap variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,60.

Pengujian Hipotesis

Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,286	1,030		5,130	,000
	Total_X1	,622	,108	,546	5,782	,000
	Total_X2	,354	,083	,293	4,239	,000
	Total_X3	,167	,092	,199	1,817	,072

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Output SPSS 2021

Maka berdasarkan tabel persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut : $Y = 5.286 + 0,546 x_1 + 0,293 x_2 + 0,199 x_3$

Dari persamaan tersebut diperoleh keterangan sebagai berikut :

1. Tanpa adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja ,motivasi kerja ,dan keterikatan karyawan ,maka besarnya penilaian terhadap kinerja karyawan adalah sebesar nilai konstantanya yaitu 5.286.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,546 (positif) hal ini mengandung arti bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Ungaran Sari Garment. Semakin tinggi nilai komponen lingkungan kerja yang dimiliki maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan diPT.Ungaran Sari Garmen.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,293 (positif) hal ini mengandung arti bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Ungaran Sari Garment. Semakin tinggi nilai komponen lingkungan kerja yang dimiliki maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan diPT.Ungaran Sari Garmen.
4. Koefisien regresi variabel keterikatan karyawan (X3) sebesar 0,199 (positif) hal ini mengandung arti bahwa variabel keterikatan karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT.Ungaran Sari Garment

Uji hipotesis 1 hasil perhitungan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Ungaran Sari Garment. Hal ini didukung dengan koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,546 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Ungaran Sari Garment.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel, diantara 3 dimensi yang diteliti, dimensi optimisme yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 4,25. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat terpengaruh dengan adanya perusahaan membuat ruangan yang sesuai dengan karakter karyawan dengan merancang transparansi antar karyawan agar bisa saling membangun kepercayaan. Sehingga perusahaan dapat percaya bahwa karyawan dapat memberikan hasil yang positif terhadap perusahaan. Sedangkan dimensi *Mindfulness* atau keterlibatan penuh karyawan memiliki pengaruh sebesar 4,21. Hal ini menunjukkan bahwa tempat yang mendukung dan menenangkan lewat tampilan suasana ruangan mampu menciptakan ruangan karyawan yang bisa saling terhubung dengan karyawan yang lain. Sehingga dengan adanya tempat dan suasana tersebut karyawan mampu memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan. Dimensi *Authenticity* dengan menghasilkan ide yang original memiliki pengaruh sebesar 4,15, yang mana ini membuktikan bahwa perusahaan mampu memberikan suasana kerja yang nyaman seperti di rumah dan tidak terlalu formal dan memberikan karyawan dengan mudah terkoneksi dengan nilai personal dan nilai yang baik, sehingga karyawan berani memberikan yang terbaik untuk perusahaan dengan hal ini karyawan memiliki tanggungjawab memajukan dan memberi timbal balik yang positif terhadap perusahaan. Dari ketiga dimensi tersebut karyawan merasa puas akan memberikan hal yang positif kepada karyawan lain mengenai PT.Ungaran Sari Garment.

Uraian di atas selaras dengan teori pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu banyak perusahaan harus memperhatikan ketenangan dan kenyamanan yang diperoleh oleh karyawannya. Membuat sebuah ruang khusus untuk yoga dan meditasi dapat membuat karyawan kembali fokus dan meminimalakan gangguan yang muncul pada mereka [9]. Dengan pikiran yang lebih fokus maka situasi tempat kerja akan lebih baik dan produktivitas dapat tetap terjaga.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT.Ungaran Sari Garment

Uji hipotesis 2 hasil perhitungan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Ungaran Sari Garment. Hal ini didukung dengan koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,293 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Ungaran Sari Garment.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel, diantara 3 dimensi yang diteliti, dimensi kebutuhan rasa aman yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 4. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat terpengaruh dengan adanya perusahaan memberikan pelayanan keselamatan kerja dan memberikan rasa nyaman dan aman terhadap karyawan sehingga karyawan mampu memberikan hasil kerja yang baik dan dapat memberikan kemajuan kepada perusahaan. Sedangkan dimensi kebutuhan sosial memiliki hasil sebesar 3,99. Hal ini menunjukkan bahwa memberikan kebebasan berinteraksi dengan karyawan lain dan memberikan kebutuhan dan keperluan dalam hal bekerja sangat membantu lancarnya pekerjaan karyawan sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dimensi kebutuhan penghargaan memiliki nilai sebesar 3,98 yang mana ini membuktikan bahwa perusahaan mampu memberikan apresiasi terhadap kerja karyawan yang baik dan mengakui hasil kerja karyawan dengan memberikan bonus. Hal itu sangat membantu karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan yang lebih maksimal lagi. Dengan hal itu pula karyawan akan melakukan timbal balik yang positif terhadap perusahaan. Dari ketiga dimensi tersebut karyawan merasa puas akan memberikan hal yang positif kepada karyawan lain mengenai PT.Ungaran Sari Garment. Uraian di atas selaras dengan teori pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu hirarki kebutuhan mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk memenuhi kebutuhannya [10].

Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja karyawan di PT.Ungaran Sari Garment

Uji hipotesis 3 hasil perhitungan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT.Ungaran Sari Garment. Hal ini didukung dengan koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,199 dengan tingkat

signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT.Ungaran Sari Garment.

Berdasarkan uji validitas variabel, diantara 3 dimensi pertanyaan yang diteliti, dimensi keasyikan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 4,29. Karena dalam mengikuti aturan perusahaan yang ketat tetapi perusahaan mampu memberikan nilai atau skor kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan tidak terlalu tertekandalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaannya dapat selesai tepat waktu. Dimensi yang berpengaruh selanjutnya adalah dimensi dedikasi dengan pengaruh sebesar 4,23. Hal ini membuktikan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dengan memberikan hasil kerja yang terbaik untuk kemajuan perusahaan, meskipun terkadang karyawan harus mau mengikuti jam yang telah ditentukan perusahaan. tetapi dengan adanya jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan, perusahaan berani bertanggungjawab untuk memberikan upah untuk karyawannya saat terjadi adanya kelebihan jam. sehingga karyawan dapat menjalankan aturan perusahaan dengan baik.

Dimensi kekuatan memiliki pengaruh sebesar 4,11 yang membuktikan bahwa karyawan mau bekerja dengan sungguh-sungguh dan gigih dalam menghadapi kesulitan dan berani menerima konsekuensi jika melakukan hal yang tidak sesuai dengan pekerjaan. maksudnya adalah karyawan memiliki rasa bertanggungjawab atas pekerjaannya masing-masing dan berani berkomitmen atas pekerjaannya sehingga perusahaan mampu berkembang dengan baik dan dapat meningkatkan kemajuan perusahaan.

Hal ini selaras dengan teori Menurut [11] Keterikatan Karyawan adalah hubungan emosional dan intelektual yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja karyawan di PT.Ungaran Sari Garment

Uji hipotesis 4 hasil perhitungan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT.Ungaran Sari Garment. Hal ini diperkuat dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu, $F_{hitung} (271,644) > F_{tabel} (1,98)$. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT.Ungaran Sari Garment. Dengan demikian semakin baik variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, keterikatan karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel, diantara 4 dimensi kinerja karyawan yang diteliti, dimensi waktu kerja merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 4,32. karena dengan adanya dimensi waktu tersebut dianggap paling efisien dan efektif pada semua tingkatan manajemen. waktu merupakan dasar bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya hal itu diharapkan karyawan mampu ikut serta dalam memajukan perusahaan. Sedangkan dimensi kuantitas kerja yang bersifat positif berpengaruh sebesar 4,2. Karena PT.Ungaran Sari Garment memiliki standart kerja yang baik dan dapat membantu karyawan dalam mencapai dan menyelesaikan pekerjaannya. Dengan diharapkan karyawan mau bekerja dengan target yang telah ditetapkan perusahaan dan mau berorganisasi untuk menunjukkan kemampuan dalam bekerja.

Dimensi kualitas kerja memberikan pengaruh sebesar 4,17 yang membuktikan bahwa memberikan ide yang mendukung untuk kemajuan perusahaan sangat berpengaruh positif terhadap perusahaan dan berani bersaing untuk memajukan perusahaan juga baik dilakukan dengan cara yang positif tanpa menjatukan rekan kerja atau karyawan yang lainnya. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam perusahaan untuk bisa bertahan dalam berbagai bentuk persaingan. Dimensi kerja sama dengan rekan kerja memberikan pengaruh sebesar 4,15 yang mana ini membuktikan dengan adanya kemauan bekerja sama dengan sesama rekan kerja dan mampu berinteraksi antar karyawan untuk membangun keberhasilan pekerjaan. Dengan hal itu karyawan memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu kerja sama antar rekan kerja sangat penting untuk kelancaran pekerjaan karyawan karena kerjasama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan. Uraian diatas selaras dengan teori kinerja karyawan menurut [12] Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban tugasnya.

Variabel Yang Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Ungaran Sari Garment

Dari hasil penelitian 3 variabel independen ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Ungaran Sari Garment. Variabel lingkungan kerja berpengaruh karena dinilai dapat memberikan gambaran dan mampu memberikan ide-ide yang bagus untuk kemajuan perusahaan. Dan lingkungan kerja juga memiliki banyak dan variasi kerja yang baik dibandingkan dengan variabel yang lain. Karena karyawan tidak hanya bekerja dengan tegang dan setidaknya lebih merasakan aman dan nyaman, sehingga pola pikir karyawan akan lebih luas dan lebih banyak faktor pendukung sehingga karyawan mampu berinteraksi dengan baik.

Hasil tersebut juga sudah dapat dinilai dengan baik karena dengan hasil hipotesis yang diajukan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai yang paling besar dibandingkan dengan variabel motivasi kerja dan variabel keterikatan karyawan. Ini terjadi karena lingkungan kerja di PT.Ungran Sari Garment memiliki kualitas lingkungan yang sesuai diharapkan oleh karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik [13].

5. SIMPULAN/CONCLUSION

Ada pengaruh yang sangat positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Ungaran Sari Garment. Sehingga semakin baik lingkungan bagi karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Ada pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Ungaran Sari Garment. Sehingga semakin baik motivasi yang diberikan karyawan, maka semakin banyak ide dan kemajuan di perusahaan. Ada pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT.Ungaran Sari Garment. Dengan perusahaan mampu memberikan keamanan yang baik terhadap karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin lebih baik. Ada pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT.Ungaran Sari Garment. Sehingga semakin variabel itu baik maka akan menjadikan kinerja karyawan menjadi meningkat. Variabel lingkungan kerja paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT.Ungaran Sari Garment. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja sangat mendukung proses kerja karyawan, sehingga karyawan semakin baik, nyaman dan aman terhadap pekerjaannya.

DAFTAR REFERENSI/REFERENCES

- [1] Hamdiyah, A. T. Haryono, and A. Fathoni, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Swalayan Banyumanik Semarang," *J. Manage.*, vol. 02, no. 02, pp. 1–11, 2016.
- [2] M. I. Maarif, N. K. Arismayanti, A. M. Putra, J. R. Goris, and N. Denpasar, "Strategi perencanaan manajemen sumber daya manusia di hotel the patra resort and villas bali kabupaten badung bali," *Kepariwisata Dan Hosp.*, vol. 3, no. 1, pp. 211–225, 2019.
- [3] A. P. Prasetyo, S. Siregar, and B. S. Luturlean, "The effects of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior," *J. Siasat Bisnis*, vol. 19, no. 2, pp. 99–108, Jul. 2015, doi: 10.20885/jsb.vol19.iss2.art1.
- [4] W. H. Macey, "Employee engagement : tools for analysis, practice, and competitive advantage," p. 203, 2009.
- [5] K. Setyaningrum and L. Hujianto, "STUDI ANALISIS KINERJA KARYAWAN CENTURY HEALTHCARE JATENG DIY," *J. Visi Manaj.*, vol. 3, no. 1, 2018.
- [6] P. M. Kerja *et al.*, "Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang," *Masy. Pariwisata J. Community Serv. Tour.*, vol. 2, no. 1, pp. 59–68, Jul. 2021, doi: 10.34013/MP.V2I1.375.
- [7] S. Raub and S. Blunschi, "The Power of Meaningful Work: How Awareness of CSR Initiatives Fosters Task Significance and Positive Work Outcomes in Service Employees," *Cornell Hosp. Q.*, 2014, doi: 10.1177/1938965513498300.
- [8] L. Rahmasari, "Peningkatan Motivasi Melalui Pemberdayaan Psikologis Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," *Maj. Ilm. Inform.*, vol. 2, no. 1, pp. 57–67, 2011.
- [9] Y. Yantika, T. Herlambang, and Y. Rozzaid, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ETOS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PEMKAB BONDOWOSO)," *J. Manaj. DAN BISNIS Indones.*, 2018, doi:

- 10.32528/jmbi.v4i2.1760.
- [10] Ö. Önday, “Human Resource Theory: From Hawthorne Experiments of Mayo To Groupthink of Janis,” *Glob. J. Hum. Resour. Manag.*, vol. 4, no. 1, pp. 95–110, 2016.
- [11] M. K. Rabiul and T. F. Yean, “Leadership styles, motivating language, and work engagement: An empirical investigation of the hotel industry,” *Int. J. Hosp. Manag.*, vol. 92, no. September 2020, p. 102712, 2021, doi: 10.1016/j.ijhm.2020.102712.
- [12] K. Setyaningrum Nugraheni *et al.*, “Analisis Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food Fair Semarang,” *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, vol. 7, no. 1, pp. 11–16, Nov. 2020, doi: 10.31289/JKBM.V7I1.3750.
- [13] K. Setyaningrum and R. P. Ardi, “*Organizational Culture Model in Improving the Performance of Hotel Employees* (Empirical Study of Hospitality Industry on Central Java),” vol. 06, no. 07, pp. 41–48, 2021.