



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 22849-22854

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Vidio Dot Com Divisi Content

Raka Galuh Tama^{1*}, Heri Murtiyoko²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: rakagtama@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (Agustus 2024) Disetujui (Agustus 2024) Diterbitkan (Agustus 2024)</p> <p>Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vidio Dot Com Divisi Content. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dan penyebaran kuesioner yang berisi 10 pertanyaan terkait variabel Lingkungan kerja (X1), 10 pertanyaan terkait variabel Motivasi kerja (X2), dan 10 pertanyaan terkait variabel kinerja karyawan (Y) kepada 55 responden yang merupakan karyawan pada PT. Vidio Dot Com Divisi Content. Pengolahan data menggunakan Statistical Product and Service Solution for windows version 22 (SPSS versi 22). Metode analisis yang dipakai adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Koefisien Determinasi, Uji Regresi Linier Berganda, Uji t parsial, Uji F simultan. Berdasarkan hasil penelitian data-data yang telah memenuhi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Berganda diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 9,453 + 0,092 (X1) + 0,651 (X2)$, dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,696. Data tersebut mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memberikan kontribusi sebesar 69,6% sisanya 30,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.</p>
<p>Keywords: <i>Work Discipline, Work Environment, Employee Performance</i></p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>This study aims to determine the influence of work environment and work motivation on employee performance at PT Vidio Dot Com Content Division. The method used in this study is a quantitative descriptive method and questionnaire distribution which contains 10 questions related to the work environment variable (X1), 10 questions related to the work motivation variable (X2), and 10 questions related to employee performance variables (Y) to 55 respondents who are employees at PT. Vidio Dot Com Content Division. Data processing uses Statistical Product and Service Solution for windows version 22 (SPSS version 22). The analysis methods used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Determination Coefficient Test, Multiple Linear Regression Test, Partial t Test, Simultaneous F Test. Based on the results of the research, the data that have met the Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Test were processed so that the regression equation was produced as follows: $Y = 9,453 + 0.092 (X1) + 0.651 (X2)$, with a determination coefficient (R Square) value of 0.696. The data indicates that the Work Environment and Work Motivation on Employee Performance contribute 69,6%, the remaining 30,4% is explained by other variables outside this study.</i></p>

PENDAHULUAN

PT Vidio Dot Com merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan yang menginginkan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan dengan harapan para karyawan memiliki kinerja karyawan yang maksimal. PT Vidio Dot Com yang biasa dikenal dengan sebutan Vidio adalah layanan *video streaming* atau layanan *over the top* (OTT) yang menyediakan wadah untuk berkreaitivitas dan berekspresi juga meyediakan layanan berupa kanal gratis (*freetoair*), siaran langsung (*live streaming*), film dan drama, serta televisi. Vidio dimiliki oleh PT Surya Citra Media Tbk yang merupakan anak perusahaan Emtek (Elang Mahkota Teknologi Tbk). Vidio berlokasi di SCTV Tower Senayan City lantai 14, Jl. Asia Afrika Lot 19, Jakarta Pusat. Kehadiran Vidio ditengahahtengah masyarakat memiliki tujuan untuk menjadi wadah bagi semua karya kreatif yang berasal dari Indonesia baik musik, budaya, seni, olahraga, film dan beragam karya video lainnya yang layak ditonton oleh masyarakat (*Vidio.com. 2023*).

Sebagai perusahaan OTT yang berasal dari anak bangsa Indonesia sendiri, Vidio memiliki visi yaitu menjadi destinasi utama masyarakat Indonesia untuk menikmati konten-konten berkualitas, dimanapun dan kapanpun. Sedangkan misi yang dimiliki yaitu, menawarkan variasi konten yang sangat beragam di dalam sebuah aplikasi sehingga apapun keinginan dari pelanggan dapat terpenuhi, mulai dari konten olahraga, series, film, acara TV, sampai pendengar radio (*Vidio.com, 2023*).

Saat ini jumlah karyawan perusahaan Vidio adalah 501 – 1.000 karyawan. Dengan karyawan yang berjumlah banyak, membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman agar tetap fokus mengerjakan pekerjaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (LinkedIn, 2024).

Meningkatnya kinerja sumber daya manusia juga karena adanya dorongan dari motivasi. Jika pegawai tidak didorong dengan motivasi maka akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dalam upaya meningkatkan dorongan motivasi karyawan, perusahaan Vidio melakukan banyak cara untuk memberikan motivasi kepada karyawan seperti *talkshow* dan *training* agar setiap karyawan bisa saling bergi pikiran kepada karyawan lainnya.

Berdasarkan hasil observasi peneliti menunjukkan adanya masalah lingkungan kerja perusahaan Vidio. Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Hal itu juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba (Ahmad, Mappamiring dan Mustari, 2022:297).

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan Vidio adalah motivasi kerja. Menurut Hafidzi (2019:52), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka akan menciptakan kinerja yang baik juga. Hal itu juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga (Maharani, Supriatin dan Puspitawati, 2023:76).

Di PT. Vidio Dot Com Divisi Content, pemahaman dan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan menjadi kunci utama dalam meningkatkan motivasi kerja. Untuk itu, Perusahaan perlu memperhatikan beberapa aspek penunjang yang dapat memberikan kenyamanan dan semangat kerja bagi para karyawannya. Salah satu aspek penting adalah pemenuhan kebutuhan untuk berprestasi, karyawan perlu meningkatkan nilai mereka untuk semangat kerja. Namun, Perusahaan terkadang belum maksimal dalam menerapkan hal ini, contohnya seperti *outing office* yang diberlakukan Perusahaan guna meningkatkan semangat karyawan.

Peran Lingkungan kerja dan Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja bukan hanya membawa manfaat bagi Perusahaan, tetapi juga memberikan dampak positif pada kesejahteraan dan perkembangan individu karyawan. Lingkungan yang diikuti oleh motivasi yang kuat dapat menciptakan kondisi yang mendukung pertumbuhan individu dan organisasi secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu teknik mengumpulkan, mengolah, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data kuantitatif secara deskriptif untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vidio Dot Com Divisi Content. Menurut Sugiyono (2020:16). Penelitian ini dilakukan di PT Vidio Dot Com yang beralamat di Jalan SCTV Tower Senayan City, Lantai 12, JL. Asia Afrika Lot 19, Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10270, ID. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah 55 karyawan PT Vidio Dot Com Divisi Content. Sampel dalam penelitian ini adalah 55 karyawan PT Vidio Dot Com Divisi Content laki-laki atau perempuan yang bersedia mengisi survei penelitian ini. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 1 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.684	3.51964

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan

Berdasarkan data tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,696 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 77,5% sedangkan sisanya 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain yang tidak diteliti seperti Kompensasi, Gaya kepemimpinan, Produktivitas.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.011	4.076		7,833	.000
	Lingkungan	.364	.110	.466	3.407	.002

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 2 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 31,011 + 0,466 X1$. Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai constanta sebesar 31,011 diartikan bahwa jika variabel lingkungan (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 31,011 poin.
- Nilai koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,419 diartikan apabila constanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,466 poin

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.545	4.641		3.090	.003
	Motivasi kerja	.665	.105	.671	6.340	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 3 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,545 + 0,671 X_1$. Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 12,545 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 12,545 poin.
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,671 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,671 poin.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.453	2.998		3.153	.003
	Lingkungan	.092	.080	.101	1.144	.258
	Motivasi	.651	.074	.779	8.839	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linear berganda yang terdapat pada tabel diatas, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 9,453 + 0,092 (X_1) + 0,651 (X_2)$$

- Nilai a sebesar 9,453 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Lingkungan (X_1) dan Motivasi (X_2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- β_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,092 menunjukkan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja 88 karyawan yang berarti bahwa semakin baik disiplinLingkungan kerja, maka kinerja karyawa akan meningkat sebesar 0,092.
- β_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,651 menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik motivasi, maka kinerja karyawa akan meningkat sebesar 0,651

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Koefiisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi	kinerja karyawan
Lingkungan	Pearson Correlation	1	.422**
	Sig. (2-tailed)		0.002
	N	55	55
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.422**	1
	Sig. (2-tailed)	0.002	
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,422 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat sedang.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Lingkungan kerja	kinerja karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.674**
	Sig. (2-tailed)		0.001
	N	55	55
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 6 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,674 , artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat sedang.

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.520	.503	3.677

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Lingkungan
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 7 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,722 artinya variabel Lingkungan dan Motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat sedang terhadap kinerja karyawan

Uji t (Parsial)**Tabel 8 Hasil Uji t (Parsial) X1**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.011	4.076		7,833	.000
	Lingkungan	.364	.110	.466	3.407	.002

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel diatas, diperoleh nilai thitung sebesar 4.303 sedangkan nilai ttabel untuk n = 55 sebesar 1,988. Karena nilai thitung > ttabel dan nilai taraf signifikan (a) sebesar 0,000 < 0,05, maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Vidio Dot Com Divisi Content”.

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial) X2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.545	4.641		3.090	.003
	Motivasi kerja	.665	.105	.671	6.340	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel diatas, diperoleh nilai thitung sebesar 4.920 sedangkan nilai ttabel untuk n = 55 sebesar 1,988. Karena nilai thitung > ttabel dan nilai taraf signifikan (a) sebesar 0,000 < 0,05, maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Vidio Dot Com Divisi Content”.

Uji f (Simultan)**Tabel 10 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
			M			
1	Regression	1473.538	2	736.769	59.475	.000 ^b
	Residual	644.171	52	12.388		
	Total	2117.709	54			

a. Dependent Variable: Kinerja**a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan**

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai Fhitung adalah sebesar 59,475 dengan nilai signifikan F sebesar 0,00. Serta hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh $0,00 < 0,05$ dan nilai dari Fhitung $59,475 >$ nilai Ftabel 3,09, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Vidio Dot Com Divisi Content.

KESIMPULAN

Hasil berdasarkan analisis data seluruh data Disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Total 74,0% dimana nilai yang diperoleh thitung $>$ ttabel dan nilai tingkat signifikansi (α) Sama dengan $0,000 < 0,05$ maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. OKE Disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antar disiplin ilmu. kinerja karyawan PT Vidio Dot Com Divisi Content
2. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Total 74,2% dimana thitung $>$ ttabel dan didapat nilai tingkat signifikan (α) Sama dengan $0,000 < 0,05$ maka H01 ditolak dan Ha2 diterima. OKE Disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja. Survei Kinerja Karyawan PT Vidio Dot Com Divisi Content.
3. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan mencapai 77,5%. Disimpulkan $0,00 < 0,05$, nilai Fhitung sebesar $167,312 >$ nilai Ftabel sebesar 3,09 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Vidio Dot Com Divisi Content.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- Arjun, Pradana, & Suarmana. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. 295-297.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 1-3.
- Irwan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 218-219.
- Maharani, Supriatin, & Puspitawati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. 66-77.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. 107-108.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas . 20-23.
- Sidiq Sedayu, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. Jurnal Administrasi Dan Manajemen, 136-140.