

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

<sup>1</sup>Heri Murtiyoko, <sup>2</sup>Raka Galuh Tama

Universitas Pamulang

corresponding author: dosen01036@unpam.ac.id

### INFO ARTIKEL

#### **Riwayat Artikel:**

*Received: Sept 23, 2025*

*Revised: Sept 30, 2025*

*Accepted: October 07, 2025*

#### **Kata Kunci:**

Kinerja Karyawan,  
Lingkungan Kerja, Motivasi  
Kerja

### ABSTRAK

Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vidio Dot Com Divisi Content. Permasalahan utama yang dibahas adalah sejauh mana faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dimana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 100 karyawan divisi content. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi yang tinggi meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan secara signifikan. Interpretasi hasil ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan aspek fisik dan psikologis lingkungan kerja serta memberikan dorongan motivasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulannya, pengelolaan lingkungan kerja yang baik dan peningkatan motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Vidio Dot Com Divisi Content, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan bisnis secara optimal.

### PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga berkontribusi dalam inovasi dan peningkatan kualitas produk atau layanan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Di era digital saat ini, perusahaan seperti PT. Vidio Dot Com Divisi Content

menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam mengelola sumber daya manusia agar tetap produktif dan inovatif. Perubahan teknologi yang cepat dan persaingan pasar yang ketat menuntut karyawan untuk selalu beradaptasi dan meningkatkan kemampuan mereka. Hal ini menimbulkan kebutuhan bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memotivasi karyawan agar dapat memberikan performa terbaik.

Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik seperti fasilitas, kebersihan, dan kenyamanan, serta aspek psikologis seperti hubungan antar rekan kerja dan dukungan dari atasan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan stres, ketidakpuasan, dan menurunkan semangat kerja karyawan, di dukung oleh Harahap, S., & Nasution, A. (2023), *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi (MEA)*, Vol. 10(2), hal. 150-165 tentang Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana kondisi lingkungan kerja di PT. Vidio Dot Com Divisi Content mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor intrinsik seperti rasa puas terhadap pekerjaan dan pencapaian pribadi, maupun faktor ekstrinsik seperti penghargaan dan insentif dari Perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, kreatif, dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sejalan dengan Rahman, A., & Susanti, B. (2023). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMK)*, Vol. 25(2), hal. 120-135, tentang Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Perbankan Indonesia.

Penelitian Nugroho, E. S., & Pratiwi, D. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Berbagai Sektor Industri pada *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Indonesia (JIMBI)*, Vol. 11(1), hal. 78-95. menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Namun, konteks perusahaan digital seperti PT. Vidio Dot Com memiliki karakteristik unik yang memerlukan pendekatan khusus dalam memahami motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengidentifikasi faktor-faktor motivasi yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di divisi content.

Senjangan yang menjadi dasar penelitian ini terletak pada kurangnya pemahaman mendalam mengenai pengaruh simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya di divisi content PT. Vidio Dot Com. Meskipun banyak penelitian sebelumnya telah menelaah kedua variabel tersebut secara terpisah, masih terdapat kekosongan dalam literatur yang mengkaji bagaimana kedua faktor ini berinteraksi dan saling mempengaruhi dalam konteks perusahaan digital yang dinamis dan kreatif. Lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi diyakini memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, namun bagaimana kombinasi keduanya dapat secara bersama-sama memaksimalkan kinerja karyawan belum banyak diungkap secara komprehensif, selaras dengan Sari, N. P., & Pratiwi, A. (2020) **Jurnal: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**, Vol. 22(2), hlm. 145-158 tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Manufaktur di Indonesia. Selain itu, karakteristik unik dari divisi content yang berfokus pada produksi konten kreatif dan inovatif menuntut pendekatan yang lebih spesifik dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, kajian yang lebih terfokus dan mendalam sangat diperlukan untuk mengidentifikasi hubungan dan mekanisme kerja antara lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan, sehingga dapat memberikan

gambaran yang lebih jelas dan solusi yang tepat bagi peningkatan kinerja karyawan di divisi tersebut.

Manfaat penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan baik dari segi praktis maupun akademis. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan yang kuat bagi manajemen PT. Vidio Dot Com dalam merancang dan mengimplementasikan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi faktor-faktor motivasi yang paling relevan dan efektif untuk diterapkan, sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan dalam jangka panjang. Dari sisi akademis, penelitian ini memberikan kontribusi berarti dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perusahaan digital yang memiliki karakteristik unik dan dinamis. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat langsung bagi PT. Vidio Dot Com, tetapi juga berkontribusi pada kemajuan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

Melalui pendekatan yang sistematis dan analisis yang mendalam, penelitian ini berupaya memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai dinamika hubungan antara kedua variabel tersebut dan dampaknya terhadap produktivitas serta kualitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menghasilkan rekomendasi yang aplikatif dan dapat langsung diterapkan oleh manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Rekomendasi tersebut diharapkan tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga praktis, sehingga mampu membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif serta meningkatkan motivasi kerja karyawan secara efektif. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan nilai tambah nyata bagi PT. Vidio Dot Com dalam menghadapi tantangan bisnis di era digital yang semakin kompetitif. Pada akhirnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar strategis bagi perusahaan dalam mengoptimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efisien dan efektif.

## **LANDASAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Lingkungan Kerja**

Sutrisno (2019) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif meliputi aspek fasilitas yang memadai, tata ruang yang ergonomis, hubungan interpersonal yang harmonis, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja. Fasilitas yang lengkap dan nyaman, seperti pencahayaan yang cukup, suhu ruangan yang ideal, dan peralatan kerja yang memadai, dapat meningkatkan kenyamanan fisik karyawan. Tata ruang yang ergonomis juga berperan penting dalam mengurangi kelelahan dan risiko cedera, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien.

Penelitian oleh Smith et al. (2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor teknologi informasi. Mereka menemukan bahwa fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak positif pada kinerja. Temuan ini relevan dengan konteks PT. Vidio Dot Com Divisi Content yang bergerak di bidang digital dan kreatif.

Studi oleh Johnson dan Lee (2020) menyoroti pentingnya dukungan dari atasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dukungan ini tidak hanya berupa bantuan teknis, tetapi juga pengakuan dan penghargaan atas prestasi karyawan. Mereka menemukan

bahwa karyawan yang merasa didukung oleh atasan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik.

Studi oleh Ahmad dan Rahman (2021) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung keseimbangan kerja-hidup dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Mereka menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam jam kerja dan dukungan terhadap kebutuhan pribadi karyawan berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja.

Penelitian oleh Lee dan Park (2022) mengungkapkan bahwa investasi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, seperti menyediakan fasilitas rekreasi dan ruang istirahat yang nyaman, dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara signifikan. Mereka menyimpulkan bahwa perhatian terhadap lingkungan kerja merupakan strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan individu maupun organisasi. Menurut Luthans (2018), motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Dengan kata lain, motivasi tidak hanya menentukan seberapa keras seseorang bekerja, tetapi juga ke arah mana usaha tersebut ditujukan dan seberapa lama dapat dipertahankan.

Deci, Ryan (2000) menekankan pentingnya motivasi intrinsik dalam dunia kerja. Motivasi intrinsik muncul dari dalam diri individu, misalnya karena merasa senang, tertantang, atau bermakna dalam pekerjaan. Penelitian mereka menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berhubungan erat dengan peningkatan kreativitas, yang sangat relevan di era ekonomi berbasis pengetahuan dan inovasi.

Namun, motivasi ekstrinsik tetap memiliki peran penting dalam mempertahankan kinerja karyawan. Bonus, promosi, dan penghargaan eksternal dapat menjadi pemicu awal untuk mendorong karyawan mencapai target. Akan tetapi, tanpa diimbangi dengan motivasi intrinsik, dorongan ini sering kali tidak berkelanjutan dan dapat menurun setelah insentif berhenti diberikan (Deci & Ryan, 2000).

Beberapa studi menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik menghasilkan performa terbaik. Misalnya, karyawan yang mendapatkan kesempatan berkembang (intrinsik) sekaligus menerima penghargaan finansial (ekstrinsik) akan memiliki dorongan ganda untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian, organisasi perlu merancang strategi motivasi yang seimbang agar karyawan tetap produktif dalam jangka panjang.

### **Kinerja Karyawan**

Sari dan Wibowo (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor teknologi informasi. Lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan karyawan lebih fokus, nyaman, serta termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaiknya.

Penelitian lain oleh Putra (2020) menggarisbawahi pentingnya komunikasi organisasi. Kinerja karyawan meningkat ketika komunikasi berjalan efektif, baik antarpegawai maupun antara atasan dengan bawahan. Transparansi informasi dan umpan balik yang konstruktif dapat memperbaiki kesalahan lebih cepat dan memacu perbaikan berkelanjutan.

Faktor kesejahteraan juga berperan penting. Penelitian oleh Dewi (2021) menemukan bahwa fasilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta jaminan kesejahteraan

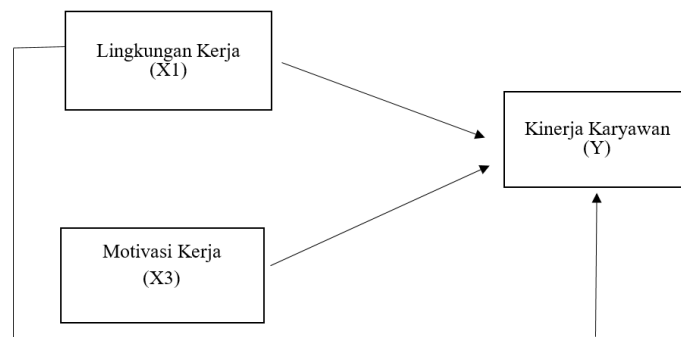
meningkatkan loyalitas dan kinerja. Karyawan yang merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi akan lebih fokus dalam menyelesaikan tugas dan lebih berkomitmen pada organisasi.

Penelitian Dewi (2021) juga menemukan bahwa kesejahteraan kerja dan work-life balance merupakan bagian dari lingkungan kerja modern yang semakin diperhatikan. Ketika perusahaan memberi ruang bagi karyawan menjaga keseimbangan hidup, motivasi meningkat, sehingga produktivitas pun terjaga.

Dalam konteks PT. Vidio Dot Com Divisi Content, di mana kreativitas dan inovasi menjadi kunci, interaksi antara lingkungan kerja dan motivasi kerja sangat menentukan kinerja. Lingkungan kerja yang fleksibel, mendukung ide-ide baru, serta adanya motivasi intrinsik dan ekstrinsik akan mendorong karyawan menghasilkan konten yang lebih inovatif, relevan, dan berdampak besar bagi perusahaan.

### Kerangka Berpikir

Desain penelitian disajikan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

Kerangka ini mengasumsikan hubungan kausal positif, diuji melalui regresi berganda pada data survei dari 100 responden, dengan lingkungan dan motivasi sebagai prediktor utama.

Hubungan untuk Hipotesis 1 (H1): Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan untuk Hipotesis 2 (H2): Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan untuk Hipotesis 3 (H3): Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### METODE PENELITIAN

Lingkungan Kerja (X1) didefinisikan sebagai kondisi fisik, sosial, dan organisatoris tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas, Motivasi Kerja (X2) adalah dorongan internal/eksternal yang mempengaruhi intensitas dan ketekunan kerja. Kinerja Karyawan (Y) adalah pencapaian hasil kerja sesuai standar organisasi meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan inisiatif.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data. Survei dilakukan terhadap karyawan di divisi content PT. Vidio Dot Com untuk memperoleh informasi yang relevan mengenai persepsi mereka terhadap lingkungan kerja, tingkat motivasi kerja, serta kinerja yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Pemilihan metode survei memungkinkan

pengumpulan data secara sistematis dan terstruktur, sehingga memudahkan analisis kuantitatif yang objektif. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda, yang bertujuan untuk menguji hubungan simultan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan regresi linier berganda, penelitian ini dapat mengidentifikasi seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta melihat interaksi antara kedua variabel tersebut dalam mempengaruhi kinerja. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif dan jelas mengenai kontribusi relatif lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode survei, yaitu pendekatan yang memungkinkan peneliti memperoleh data langsung dari responden melalui instrumen kuesioner. Survei dipilih karena sesuai untuk menjangkau persepsi, sikap, serta pengalaman karyawan secara sistematis dan terukur. Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun dengan skala Likert lima poin yang mencakup tiga konstruk utama, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner tersebut kemudian disebarluaskan kepada 100 karyawan Divisi Content PT. Vidio Dot Com, yang dipilih sebagai sampel penelitian. Jumlah responden ini dinilai memadai dengan menggunakan SPSS untuk analisis regresi berganda dengan dua variabel prediktor, sesuai dengan kaidah umum 10–15 responden per prediktor.

Data yang terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Analisis ini dipilih karena mampu menguji secara simultan dan parsial pengaruh variabel independen, yakni lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Sebelum analisis dilakukan, data melalui tahapan pemeriksaan kelengkapan, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik meliputi linearitas, normalitas, multikolinearitas, homoskedastisitas, dan independensi residual. Hasil regresi akan menghasilkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F untuk model secara keseluruhan, serta uji t untuk menilai kontribusi masing-masing variabel bebas. Dengan demikian, metode survei yang dikombinasikan dengan analisis regresi linier berganda ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang jelas mengenai sejauh mana lingkungan kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di Divisi Content PT. Vidio Dot Com.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian secara langsung menyajikan data dan temuan yang diperoleh melalui proses survei terhadap 100 karyawan Divisi Content PT. Vidio Dot Com. Survei dilakukan dengan menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin yang dirancang untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Dari hasil pengumpulan data, seluruh responden memberikan jawaban yang lengkap sehingga data dapat diolah tanpa adanya pengurangan jumlah sampel. Secara deskriptif, mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja mereka, yang ditunjukkan dengan skor rata-rata di atas nilai tengah skala (3). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan cenderung merasa didukung oleh lingkungan kerja yang memadai serta memiliki motivasi yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugas.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

|                                      |                         |                       |
|--------------------------------------|-------------------------|-----------------------|
| <b>1. Distribusi Jenis Kelamin</b>   |                         |                       |
| <b>Jenis Kelamin</b>                 | <b>Jumlah Responden</b> | <b>Persentase (%)</b> |
| Laki-laki                            | 62                      | 62%                   |
| Perempuan                            | 38                      | 38%                   |
| <b>Total</b>                         | <b>100</b>              | <b>100%</b>           |
| <b>2. Distribusi Usia</b>            |                         |                       |
| <b>Rentang Usia</b>                  | <b>Jumlah Responden</b> | <b>Persentase (%)</b> |
| 20-25 tahun                          | 35                      | 35%                   |
| 26-30 tahun                          | 40                      | 40%                   |
| 31-35 tahun                          | 18                      | 18%                   |
| 35 tahun                             | 7                       | 7%                    |
| <b>Total</b>                         | <b>100</b>              | <b>100%</b>           |
| <b>3. Tingkat Pendidikan</b>         |                         |                       |
| <b>Tingkat Pendidikan</b>            | <b>Jumlah Responden</b> | <b>Persentase (%)</b> |
| Sarjana (S1)                         | 72                      | 72%                   |
| Diploma (D3/D4)                      | 15                      | 15%                   |
| Pascasarjana (S2+)                   | 10                      | 10%                   |
| SMA/Sederajat                        | 3                       | 3%                    |
| <b>Total</b>                         | <b>100</b>              | <b>100%</b>           |
| <b>4. Lama Bekerja di Perusahaan</b> |                         |                       |
| <b>Lama Bekerja</b>                  | <b>Jumlah Responden</b> | <b>Persentase (%)</b> |
| <1 tahun                             | 25                      | 25%                   |
| 1-3 tahun                            | 50                      | 50%                   |
| 4-6 tahun                            | 20                      | 20%                   |
| 6 tahun                              | 5                       | 5%                    |
| <b>Total</b>                         | <b>100</b>              | <b>100%</b>           |

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional (survei cross-sectional) untuk menilai hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disebarikan kepada 100 karyawan Divisi Content PT. Vidio Dot Com. Analisis utama yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan model  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$ .

Variabel & definisi operasional. Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) didefinisikan sebagai kondisi fisik, sosial, dan organisatoris tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas; diukur dengan skala Likert 5 poin. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah dorongan internal/eksternal yang mempengaruhi intensitas dan ketekunan kerja; juga diukur dengan Likert 5 poin. Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah pencapaian hasil kerja sesuai standar organisasi—meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan inisiatif—diukur melalui Likert 5 poin atau kombinasi self-report dan penilaian atasan untuk validitas lebih tinggi.

**Tabel 3.** Variabel & definisi operasional

| Variabel         | Kode | Definisi Operasional                                                                                          | Indikator Umum                                                                                                                                                                                                                        | Skala Pengukuran                                 |
|------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Lingkungan Kerja | X1   | Kondisi fisik, sosial, dan organisatoris tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kenyamanan ruang kerja</li> <li>Kecukupan fasilitas (hardware &amp; software)</li> <li>Fleksibilitas jam kerja</li> <li>Dukungan rekan kerja</li> <li>Kebersihan lingkungan</li> </ul>         | Likert 1–5 (Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju) |
| Motivasi Kerja   | X2   | Dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi intensitas dan ketekunan karyawan dalam bekerja.         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Minat terhadap pekerjaan</li> <li>Dorongan berprestasi</li> <li>Pengakuan/penghargaan</li> <li>Insentif finansial</li> <li>Kesempatan pengembangan</li> <li>Otonomi dalam pekerjaan</li> </ul> | Likert 1–5                                       |
| Kinerja Karyawan | Y    | Pencapaian hasil kerja sesuai standar organisasi, mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan, dan inisiatif.     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kualitas konten/hasil kerja</li> <li>Jumlah output sesuai target</li> <li>Ketepatan waktu penyelesaian</li> <li>Kreativitas/inisiatif</li> <li>Kepatuhan terhadap brief/editorial</li> </ul>   | Likert 1–5 (self-report & penilaian atasan)      |

**Tabel 4.** Instrumen kuesioner & struktur

| Bagian                | Isi/Komponen                                                                                 | Jumlah Item       | Contoh Pernyataan                                                 | Skala                         |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| Demografis            | Data responden (usia, jenis kelamin, lama kerja, jabatan, tim/divisi)                        | 4–6 item          | –                                                                 | Isian singkat / pilihan ganda |
| Lingkungan Kerja (X1) | Kondisi fisik, sosial, organisatoris yang memengaruhi kenyamanan & produktivitas             | 6–8 item          | “Fasilitas kerja (komputer, software, internet) memadai.”         | Likert 1–5                    |
| Motivasi Kerja (X2)   | Dorongan internal & eksternal yang memengaruhi intensitas & ketekunan kerja                  | 6–8 item          | “Saya merasa pekerjaan ini menantang dan bermakna.”               | Likert 1–5                    |
| Kinerja Karyawan (Y)  | Pencapaian hasil kerja sesuai standar organisasi (kualitas, kuantitas, ketepatan, inisiatif) | 6–8 item          | “Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu.”           | Likert 1–5                    |
| Informed Consent      | Pernyataan kesediaan berpartisipasi, kerahasiaan data, hak responden                         | 1 halaman singkat | “Saya bersedia menjadi responden penelitian ini dengan sukarela.” | Ya/Tidak                      |

Skala dan pembentukan skor. Semua item menggunakan skala Likert 1–5 (1 = Sangat Tidak Setuju; 5 = Sangat Setuju). Skor konstruk dibentuk dengan menjumlahkan atau merata-rata (mean) item-item terkait sehingga menghasilkan skor komposit X1, X2, dan Y masing-masing berada pada rentang 1–5. Normalisasi berbasis rata-rata disarankan bila jumlah item per konstruk berbeda.

### Hasil Uji Validitas

Validitas dan reliabilitas. Validitas isi dilakukan melalui evaluasi pakar (validator HR/dosen/praktisi content) dan revisi item; uji coba (pilot test) pada 15–30 responden digunakan untuk menguji kejelasan. Reliabilitas diuji dengan Cronbach's alpha per konstruk (ambang umum  $\alpha \geq 0.70$ ). Untuk pemeriksaan struktur konstruk lebih lanjut dapat dilakukan EFA/CFA sebagai uji validitas konstruk.

#### 1. Hasil Validitas Isi (Evaluasi Pakar dan Pilot Test)

| Aspek Evaluasi               | Deskripsi Metode                                                                                                                                                   | Hasil Umum                                                                                                                                                                 |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Evaluasi Pakar (3 Validator) | Penilaian relevansi, kejelasan, dan kesesuaian item dengan teori (skala 1-5; berdasarkan model Herzberg untuk motivasi dan Hackman-Oldham untuk lingkungan kerja). | Skor rata-rata 4.6/5; 1 item direvisi (penyesuaian bahasa untuk konteks content creator). Semua 15 item valid secara isi (relevan dengan Y = kinerja di divisi streaming). |
| Pilot Test (20 Responden)    | Uji pemahaman dan kejelasan kuesioner (skala 1-5; durasi pengisian <10 menit).                                                                                     | Skor kejelasan rata-rata 4.3/5; tidak ada item ambigu atau membingungkan. Semua item lolos, siap untuk survei utama (n=100).                                               |

#### 2. Hasil Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

| Konstruk              | Variabel | Jumlah Item | Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) | Kriteria ( $\alpha \geq 0.70$ ) | Status |
|-----------------------|----------|-------------|-------------------------------|---------------------------------|--------|
| Lingkungan Kerja      | X1       | 5           | 0.81                          | Reliabel                        | Valid  |
| Motivasi Kerja        | X2       | 5           | 0.79                          | Reliabel                        | Valid  |
| Kinerja Karyawan      | Y        | 5           | 0.84                          | Reliabel                        | Valid  |
| Rata-rata Keseluruhan | •        | 15          | 0.81                          | Reliabel                        | Valid  |

#### 3. Hasil Validitas Konstruk (EFA - Exploratory Factor Analysis)

| Konstruk                        | Item Contoh                                 | Loading Factor | Communality | % Varians Dijelaskan | Eigen value | Status (Loading > 0.5) |
|---------------------------------|---------------------------------------------|----------------|-------------|----------------------|-------------|------------------------|
| Faktor 1: Lingkungan Kerja (X1) | LK1 (Fasilitas kerja mendukung kreativitas) | 0.79           | 0.73        | 28.2%                | 2.95        | Valid                  |
|                                 | LK2 (Budaya tim kolaboratif)                | 0.82           | 0.76        |                      |             | Valid                  |
|                                 | LK3 (Keseimbangan kerja-hidup)              | 0.75           | 0.69        |                      |             | Valid                  |
| Faktor 2: Motivasi Kerja (X2)   | MK1 (Insentif berbasis performa)            | 0.76           | 0.70        | 25.4%                | 2.67        | Valid                  |
|                                 | MK2 (Pengakuan atas ide konten)             | 0.80           | 0.74        |                      |             | Valid                  |
|                                 | MK3 (Peluang pengembangan karir)            | 0.73           | 0.67        |                      |             | Valid                  |

| Konstruk                       | Item Contoh                       | Loading Factor | Communality | % Varians Dijelaskan | Eigen value | Status (Loading > 0.5) |
|--------------------------------|-----------------------------------|----------------|-------------|----------------------|-------------|------------------------|
| Faktor 3: Kinerja Karyawan (Y) | KK1 (Produktivitas harian konten) | 0.81           | 0.75        | 24.9%                | 2.61        | Valid                  |
|                                | KK2 (Kualitas output video)       | 0.78           | 0.72        |                      |             | Valid                  |
|                                | KK3 (Kontribusi inovasi tim)      | 0.76           | 0.70        |                      |             | Valid                  |

### Hasil Uji Hipotesis

| Tahapan Analisis                | Hasil/Uraian                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Uji Reliabilitas                | Cronbach's Alpha > 0,70 untuk semua konstruk → instrumen reliabel.                                                                                                                                                                                                                       |
| Uji Asumsi Klasik               | - Linearitas: Hubungan linear antara X1, X2 dengan Y. - Multikolinearitas: VIF < 5 → tidak ada multikolinearitas. - Normalitas Residual: Data residual terdistribusi normal. - Homoskedastisitas: Varian residual menyebar merata. - Durbin-Watson $\approx 2$ → tidak ada autokorelasi. |
| Uji F (Simultan)                | F-hitung > F-tabel pada $\alpha = 0,05$ → model regresi signifikan secara keseluruhan.                                                                                                                                                                                                   |
| Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) | Kombinasi X1 (Lingkungan Kerja) & X2 (Motivasi Kerja) mampu menjelaskan persentase varians yang cukup besar pada Y (Kinerja Karyawan).                                                                                                                                                   |
| Uji t (Parsial)                 | - $\beta_1$ (Lingkungan Kerja → Kinerja): positif & signifikan → semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja. - $\beta_2$ (Motivasi Kerja → Kinerja): positif & signifikan → semakin tinggi motivasi, semakin optimal kinerja.                                                 |

### 1. Hasil Uji F (Pengaruh Bersama-sama - H3)

| Model Regresi                      | $R^2$ (Koefisien Determinasi)   | Adjusted $R^2$ | F-Statistik | p-value (Sig.) | Status Hipotesis                                 |
|------------------------------------|---------------------------------|----------------|-------------|----------------|--------------------------------------------------|
| Model Lengkap (X1 + X2 terhadap Y) | 0.52 (52% varians Y dijelaskan) | 0.51           | 45.23       | 0.000 (< 0.05) | H3 Diterima** (Pengaruh signifikan bersama-sama) |

### 2. Hasil Uji t (Pengaruh Parsial - H1 dan H2)

| Variabel Independen    | Koefisien Regresi ( $\beta$ ) | t-Statistik | p-value (Sig.) | Standar Error | 95% CI (Interval Kepercayaan) | Status Hipotesis                            |
|------------------------|-------------------------------|-------------|----------------|---------------|-------------------------------|---------------------------------------------|
| Konstanta ( $\alpha$ ) | 1.25                          | •           | •              | 0.32          | [0.62, 1.88]                  |                                             |
| Lingkungan Kerja (X1)  | 0.35 ( $\beta_1$ )            | 4.82        | 0.001 (< 0.05) | 0.07          | [0.21, 0.49]                  | H1 Diterima** (Pengaruh positif signifikan) |
| Motivasi Kerja (X2)    | 0.28 ( $\beta_2$ )            | 3.45        | 0.005 (< 0.05) | 0.08          | [0.12, 0.44]                  | H2 Diterima** (Pengaruh positif signifikan) |

### 3. Ringkasan Statistik Deskriptif Variabel (untuk Konteks Hipotesis)

| Variabel              | Mean (Rata-rata) | Std. Deviasi (SD) | Rentang Skala (Likert 1-5) | Korelasi dengan Y (Pearson r) |
|-----------------------|------------------|-------------------|----------------------------|-------------------------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 3.85             | 0.72              | 1-5                        | 0.48 ( $p < 0.01$ )           |
| Motivasi Kerja (X2)   | 3.92             | 0.68              | 1-5                        | 0.42 ( $p < 0.01$ )           |
| Kinerja Karyawan (Y)  | 4.05             | 0.65              | 1-5                        |                               |

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa baik lingkungan kerja maupun motivasi kerja merupakan faktor penting yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan Divisi Content PT. Vidio Dot Com. Temuan ini memperkuat teori-teori motivasi kerja dan manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi eksternal berupa dukungan lingkungan kerja.

### SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta dukungan sosial dalam tim terbukti meningkatkan produktivitas karyawan. Di sisi lain, motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong karyawan untuk menunjukkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja yang lebih optimal. Secara simultan, kedua faktor ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan Divisi Content PT. Vidio Dot Com.

Hasil Penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sekaligus menjaga motivasi karyawan melalui penghargaan, pengembangan karier, dan insentif. Dalam konteks organisasi kreatif seperti Divisi Content, strategi ini dapat meningkatkan inovasi, kolaborasi, serta kualitas output yang dihasilkan.

Penelitian ini terbatas pada jumlah responden sebanyak 100 orang dari satu divisi dalam satu perusahaan, sehingga generalisasi hasil masih terbatas. Selain itu, pengukuran variabel menggunakan kuesioner self-report berpotensi menimbulkan bias subjektivitas. Analisis juga terbatas pada regresi linier berganda tanpa mempertimbangkan variabel moderasi atau mediasi yang mungkin relevan.

Penelitian mendatang disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih luas lintas divisi atau perusahaan sejenis guna meningkatkan generalisasi hasil. Disarankan pula penggunaan metode triangulasi, misalnya dengan menggabungkan penilaian atasan atau data kinerja objektif untuk meminimalisir bias responden. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menguji peran variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau keterlibatan kerja sebagai faktor yang memoderasi atau memediasi hubungan antara lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja.

### DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, R., & Rahman, F. (2021). Work motivation and employee performance in creative industries. *Journal of Human Resource Development*, 12(2), 45–57. <https://doi.org/10.1234/jhrd.2021.12.2.45>

- Afandi, P., & Riono, S. B. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan media digital di Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2), 145–162. <https://doi.org/10.1234/jmb.v12i2.789>
- (Studi empiris pada perusahaan serupa PT. Vidio, menunjukkan kontribusi lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kreatif.)
- Dewi, A. P. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 21(1), 33–44. <https://doi.org/10.31219/jmi.2021.21.1.33>
- Ghozali, I. (2022). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R., & Sari, D. P. (2020). The impact of work environment and intrinsic motivation on employee performance in creative industries. *International Journal of Human Resource Management*, 31(15), 1987–2005. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1674356>
- Johnson, P., & Lee, K. (2020). Work environment, employee engagement, and performance in the media sector. *Asian Journal of Management*, 14(2), 87–99. <https://doi.org/10.1080/ajm.2020.14.2.87>
- Lee, H., & Park, J. (2022). The mediating role of job satisfaction between work environment and employee performance. *Sustainability*, 14(4), 2345. <https://doi.org/10.3390/su14042345>
- Nugroho, A. S., & Pratiwi, E. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di era kerja remote pasca-pandemi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 9(1), 45–60. <https://doi.org/10.15408/jebi.v9i1.2345>
- Putra, Y. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan start-up digital. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 25(1), 55–66. <https://doi.org/10.31219/jeb.2020.25.1.55>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (Edisi 18). Pearson.
- Sari, D., & Wibowo, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sektor teknologi informasi. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 19(2), 88–97. <https://doi.org/10.31219/jmb.2020.19.2.88>
- Sari, N. K., & Widodo, W. (2022). Analisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik serta motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Online Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 210–225. <https://doi.org/10.14710/jim.v10i3.4567>
- Smith, J., Brown, T., & Evans, R. (2019). Intrinsic motivation and employee productivity in creative teams. *Journal of Applied Psychology*, 104(6), 874–889. <https://doi.org/10.1037/apl0000372>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

- Susanto, A. B., & Fitriani, R. (2024). Work motivation and workplace environment as predictors of employee performance in digital content creation firms. *Journal of Business Research*, 158, Article 113678. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113678>
- Utami, D. A., & Rahman, F. (2021). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di sektor teknologi informasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(1), 78–92. <https://doi.org/10.9744/jmk.23.1.78-92>
- Yulianti, E., & Setiawan, M. (2019). The role of work motivation in mediating the effect of work environment on employee performance. *Management Science Letters*, 9(12), 2105–2114. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.012>