

Pengaruh Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Tirto Agung Motor Surabaya

Duta Wira Pratama¹, Woro Utari²
^{1,2} Universitas Wijaya Putra Surabaya

¹ korespondensi: dutawira77@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance at CV Tirto Agung Motor Surabaya is influenced by the work environment, work spirit, and competence which are the main focus of this study. A total of 35 permanent employees of CV Tirto Agung Motor Surabaya were used as respondent samples using a purposive sampling method, where the population in this study was 87 people. The t-test and F-test statistics used SPSS 27 as a data analysis tool. The results of the study showed that partially through the t-test, employee performance was positively and significantly influenced by the work environment, work spirit, and competence. Furthermore, through the F-test it was proven that the three variables simultaneously also had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: work environment, work spirit, competency, employee performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan pada CV Tirto Agung Motor Surabaya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, semangat kerja, dan kompetensi menjadi fokus utama yang ingin diketahui dalam penelitian ini. Sebanyak 35 karyawan tetap CV Tirto Agung Motor Surabaya dijadikan sebagai sampel responden dengan metode purposive sampling, dimana populasi pada penelitian ini sejumlah 87 orang. Statistik uji t dan uji F menggunakan SPSS 27 sebagai alat analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial melalui uji t, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja, semangat kerja, serta kompetensi. Selanjutnya, melalui uji F terbukti bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: lingkungan kerja, semangat kerja, kompetensi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dari sebuah organisasi dan berperan krusial dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif agar sumber daya manusia tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif untuk meraih misi dan tujuan organisasi. Organisasi dapat dianggap sebagai sistem yang terdiri dari berbagai bagian atau komponen yang saling berhubungan dan bekerjasama secara menyeluruh. Kinerja individu memiliki kaitan yang kuat dengan

kinerja keseluruhan organisasi. Dengan kata lain, ketika karyawan bekerja dengan baik, besar kemungkinan kinerja organisasi secara keseluruhan juga akan membaik.

Karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi keseluruhan kesuksesan perusahaan, terutama dalam hal kinerja mereka. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai ketika seorang menyelesaikan tugas sesuai dengan saran yang diberikan kepada mereka, penting untuk memastikan bahwa ada motivasi dari setiap karyawan sehingga hasil

kerja pekerja tersebut bisa setinggi mungkin (1).

Tinggi rendahnya kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu lingkungan kerja, semangat kerja dan kompetensi. Faktor yang pertama adalah lingkungan kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu, Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu mendapat perhatian (2). Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif tercipta melalui kombinasi antara aspek fisik, sosial, dan psikologis, tidak hanya memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan, tetapi juga menciptakan atmosfer yang mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi mereka. Tujuannya adalah untuk karyawan merasakan kecocokan dan keserasian dengan lingkungan kerja tempat mereka bekerja dan mereka akan merasa termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam aktivitas perusahaan, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Dengan demikian, dapat tercipta budaya kerja yang positif dan produktif, yang memberikan manfaat baik bagi karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan.

Bagi perusahaan untuk berkomitmen dalam menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang kondusif dan inklusif, yang mengakui dan menghargai keberagaman serta kebutuhan individu. Oleh karena itu, penting perusahaan untuk memperhatikan hal ini

Untuk meraih tujuan yang telah direncanakan. Menurut penelitian lain, Kinerja pegawai secara nyata berpengaruh oleh bagaimana kondisi lingkungan kerja. (3). Dan hasil penelitian lain, kinerja karyawan secara parsial tidak dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. (4). Walaupun seorang karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi, namun jika lingkungan kerjanya tidak mendukung, maka kinerjanya juga akan berpengaruh secara tidak baik.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dengan salah satu faktor pendukungnya dengan adanya semangat kerja yang menjadi aspek dalam mencerminkan seberapa besar karyawan memiliki motivasi, antusiasme, dan dedikasi dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka di perusahaan. Karena semangat kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka tidak mungkin bisa disangkal bahwa meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah salah satu prioritas utama bagi organisasi mana pun. Seorang pekerja yang memiliki tingkat kepuasan terkait pekerjaan yang tinggi termotivasi supaya dapat bekerja dengan lebih berkualitas.

Selain itu, karyawan harus memiliki semangat kerja yang tinggi, perusahaan juga harus berusaha menciptakan sikap karyawan semacam itu di lingkungan pekerjaan. Semangat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (5). Berdasarkan hasil penelitian lainnya diketahui bahwa semangat kerja tidak memiliki

pengaruh pada peningkatan atau penurunan kinerja karyawan (6). Menurut penelitian yang lain menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (7).

Kompetensi menjadi sangat penting karena tidak setiap karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk berfungsi dengan baik di perusahaan. Seorang pekerja dengan kompetensi yang lebih besar mungkin dapat memberikan kontribusi positif untuk tempat kerja yang bekerja keras. Kompetensi dapat menjadi kualitas yang dihargai baik secara individu maupun di masyarakat.

Hasil penelitian yang lainnya menemukan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan (8). Hal yang sama penelitian lain menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (9). Disamping itu, ada hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi tidak mempunyai dampak pada peningkatan atau penurunan pada kinerja karyawan (10).

CV Tirto Agung Motor Surabaya adalah perusahaan yang berstatus sebagai dealer resmi sepeda motor merek Honda. Sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor sepeda motor merek Honda yang sedang berusaha memperoleh dan mencapai keunggulan dalam persaingan pasar dengan secara konsisten menghadirkan inovasi terbaru pada sepeda motor Honda. Perusahaan ini telah berdiri sejak Tahun 2017 dengan

pengalaman yang telah teruji di bidang jasa pekerjaan penjualan selama bertahun-tahun.

Permasalahan yang terjadi Tirto Agung Motor Surabaya, sebuah perusahaan otomotif terkemuka mengalami penurunan penjualan yang signifikan sepanjang tahun 2023. Hal ini menimbulkan kekhawatiran mengenai faktor-faktor yang mungkin berkontribusi terhadap penurunan ini. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengevaluasi dampak lingkungan kerja, semangat kerja, dan kompetensi karyawan terhadap penurunan penjualan yang dialami oleh CV Tirto Agung Motor Surabaya.

METODE

Jenis penelitian ini dikenal sebagai penelitian penjelasan. Penelitian eksplanasi adalah jenis Studi yang memaparkan hasil temuan variabel yang diteliti serta hubungan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya (11). Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan guna menjelaskan hubungan antara variabel lingkungan kerja, stres terkait pekerjaan, dan kompetensi karyawan sehubungan dengan kinerja kerja. Penelitian yang sedang dilaksanakan termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei dengan membagikan kuesioner dengan penilaian menggunakan skala likert 1-4 untuk pengumpulan data. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas: Lingkungan Kerja (X1), Semangat Kerja (X2), dan Kompetensi (X3),

sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan. Penelitian dilakukan di CV Tirto Agung Motor Surabaya yang berlokasi di Jl. Manukan Kulon No. 136, Kec. Tandés, Kota Surabaya, Jawa Timur. Teknik keabsahan data meliputi uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data meliputi, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis termasuk pengujian secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada variabel independen yang digunakan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini adalah komunikasi, lingkungan kerja, dan insentif untuk kinerja karyawan. Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi masing-masing variabel independen dengan menggunakan alat bantu SPSS 27 ditampilkan dalam tabel 1:

Tabel 1: Temuan dari Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,499	1,998		3,754	,000
Lingkungan Kerja	,238	,102	,337	2,327	,027
Semangat Kerja	,221	,078	,378	2,846	,008
Kompetensi	,180	,083	,270	2,177	,037

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, diolah (2024)

Persamaan regresi linier berganda dihasilkan sebagai berikut, seperti yang dapat diamati dari tabel 1:

$$Y = 7.499 + 0,238 X_1 + 0,221 X_2 + 0,180 X_3$$

Nilai konstanta yang dihasilkan, 7,499, dapat dijelaskan dengan hasil uji analisis di atas. Salah satu interpretasi adalah bahwa variabel dependen memiliki nilai 7.499 jika variabel independen memiliki nilai 0 (konstanta).

Nilai koefisien regresi variabel X1 bernilai positif (+) sebesar 0,238 maka dapat diartikan bahwa variabel Y akan naik seiring dengan peningkatan variabel X1, dan sebaliknya. Variabel X2 memiliki koefisien regresi positif (+) 0,221, artinya jika X2 naik, begitu pula

variabel Y, dan sebaliknya. Karena koefisien regresi variabel X3 positif (+) pada 0,180, peningkatan variabel X3 juga akan menghasilkan peningkatan variabel Y, dan sebaliknya.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengevaluasi bagaimana komunikasi, lingkungan kerja, dan insentif mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Sebaliknya, nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak.

Tabel 2: Temuan dari Analisis Uji t (Pengaruh Parsial)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7,499	1,998			3,754	,000
Lingkungan Kerja	,238	,102	,337		2,327	,027
Semangat Kerja	,221	,078	,378		2,846	,008
Kompetensi	,180	,083	,270		2,177	,037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 2 dapat diperoleh bahwa Dengan t-count 2,327, koefisien regresi positif 0,238, dan nilai signifikansi 0,027, dampak tempat kerja terhadap kinerja pekerja patut diperhatikan. Hipotesis alternatif (H1) diterima dengan nilai signifikansi 0,027, yaitu kurang dari 0,05. Hipotesis pertama dianggap valid karena hasil ini, yang menunjukkan bahwa tempat kerja secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan perhitungan t 2,846, koefisien regresi positif 0,221, dan nilai signifikansi 0,008, hubungan antara semangat kerja dan kinerja karyawan signifikan. Hipotesis alternatif (H1) diterima berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,008, yaitu kurang dari 5%. Hipotesis pertama dianggap valid karena hasil ini, Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan t yang dihitung sebesar 2,177, Angka positif sebesar 0,180 ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi dengan nilai signifikansi sebesar 0,037, hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan adalah signifikan. Penerimaan hipotesis alternatif (H1) ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,037, yaitu di bawah 0,05. Hipotesis pertama dianggap benar karena hasil ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh kompetensi.

Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis alternatif diterima jika kriteria pengujian hipotesis menunjukkan statistik F di bawah batas 0,05. Menurut hipotesis alternatif, variabel independen mempengaruhi Variabel dependen secara simultan berpengaruh signifikan. Tabel 3 menunjukkan hasil uji F.

Tabel 3: Hasil Pengujian Secara Simultan

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	298,974	3	99,658	19,406	,000 ^b
Residual	159,198	31	5,135		
Total	458,171	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Semangat Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Output SPSS, diolah (2024)

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai signifikansi *P-value* adalah $<,001$, kurang dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian yang diterapkan dapat diterima. Sementara itu, hasil *F* hitung sebesar $19,406 > F$ tabel sebesar $2,874$ sehingga dapat ditarik kesimpulan secara simultan, kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh faktor kompetensi, lingkungan kerja, dan moral kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel independen dapat memprediksi atau menjelaskan kinerja karyawan secara bersamaan. Hasil ini menunjukkan bahwa *goodness of fit* model ini cukup baik, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi *P-value* yang sangat rendah sebesar $<,001$

Pembahasan

Dengan nilai $2,327$, koefisien regresi $0,238$, dan signifikansi $0,027$ pada tingkat signifikansi $0,05$, Uji-t parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menandakan bahwa lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan telah sesuai, yang berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan. Karyawan harus memperhatikan tempat kerja mereka. Mengenai kenyamanan, keamanan, dan kenikmatan lingkungan. Lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh pada kinerja karyawan tentang motivasi dan semangat kerja karyawan karena kinerja karyawan akan meningkat dalam lingkungan kerja yang positif, memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan

lebih sukses dan efisien (12). Oleh karena itu, untuk mencegah kinerja karyawan menurun dan untuk memastikan bahwa kinerja karyawan terus meningkat setiap tahun, Pihak manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang maksimal terhadap kondisi lingkungan kerja. Studi ini juga mendukung penelitian lain yang menunjukkan bahwa, sebagian dan bersamaan, Kinerja karyawan mendapat dampak positif dari lingkungan kerja (3). Dan tidak sejalan dari penelitian, Secara parsial Kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara berarti oleh lingkungan kerja (4).

Nilai-t $2,846$, koefisien regresi $0,221$, dan tingkat signifikansi $0,05$ dari $0,008$, hasil uji-t parsial menunjukkan bahwa variabel moral kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan berhubungan secara positif dengan kinerja mereka, menunjukkan bahwa semangat kerja yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Ketersediaan untuk merasakan dan bertindak dengan cara yang memungkinkan seseorang untuk bekerja untuk menghasilkan lebih banyak pekerjaan yang lebih baik dikenal sebagai semangat kerja (7). Semangat kerja merupakan Perilaku individu maupun kelompok yang menunjang setiap aspek pekerjaan, mencakup kondisi lingkungan kerja serta kerja sama yang efektif dengan orang lain, yang sejalan dengan kepentingan dan sasaran organisasi. Selain itu, penelitian ini mendukung penelitian yang menunjukkan bahwa moral karyawan

berdampak positif pada kinerja karyawan, sebagian dan bersamaan (5,7). Dan tidak sejalan dari penelitian yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (6).

Berdasar pada hasil olahan data SPSS 27 terdapat hasil pada variabel insentif (X_3) Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh variabel kompetensi, sebagaimana diperlihatkan melalui hasil penelitian uji t (parsial) dengan nilai t sebesar 2,177, koefisien regresi 0,180, dan nilai signifikansi 0,037 pada taraf signifikansi 0,05. Ini menandakan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan sesuai dan berkontribusi positif terhadap kinerja yang baik. Kemampuan atau kemampuan yang diterapkan dan menghasilkan pejabat, pimpinan, atau karyawan berkinerja tinggi disebut sebagai kompetensi. Kompetensi didefinisikan sebagai kinerja individu dalam perannya atau di tempat kerja (13). Studi ini juga mendukung penelitian lain yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kompetensi karyawan, sebagian dan bersamaan (8,9). Selain itu, ini bertentangan dengan penelitian yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (10).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka diperoleh Kesimpulan yaitu kondisi

lingkungan kerja, semangat kerja, serta kompetensi di CV Tirto Agung Motor Surabaya Jaya dalam kondisi bagus. Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tirto Agung Motor Surabaya. Semangat kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan CV Tirto Agung Motor Surabaya. Kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tirto Agung Motor Surabaya. Lingkungan kerja, semangat kerja, dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Susanti N. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Napolly Sentul Bogor Bogor Fak Ekonomiomomi dan Bisnis Univ Pakuan. 2022;
2. Suryani NL. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Tekhnoplus. J Ilmiah, Manaj Sumber Daya Mns. 2019;2(2):260–77.
3. Sugiarti E. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. J Educ Hum Soc Sci. 2020;3(2):479–86.
4. Nurjannah N. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara. Kumpul Karya Ilm Mhs Fak Sos Sains. 2021;2(20).
5. Sofian E, Julkarnain J. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan. J Ris Manaj Bisnis. 2019;4(2):142–9.
6. Zainuddin MS, Darman M. Pengaruh Semangat Kerja, Gaya

- Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Bri Cabang Majene. MANDAR Manag Dev adn Aplied Res J. 2020;3:42–53.
7. Basri SK, Rauf R. Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. YUME J Manag. 2021;4(1).
 8. Lumanauw MK. Pengaruh kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan CV Bumi kencana jaya. J Ris inspirasi Manaj dan kewirausahaan. 2022;6(1):49–57.
 9. Mogot HY, Kojo C, Lengkong VPK. Pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. J EMBA J Ris Ekonomiomomi Manajemen, Bisnis Dan Akunt. 2019;7(1).
 10. Samiran EWH. Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Grobogan. J Ekonomiomomi Manaj Akunt. 2019;26(47).
 11. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta; 2019.
 12. Budiasa. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group; 2021.
 13. Lasari YL. Korelasi Kompetensi Pedagogik Guru Dengan Hasil Belajar Ips Kelas V Sdn04 Lagan Gadang Hilir Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan. Menara Ilmu J Penelit dan Kaji Ilm. 2019;13(3).