MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTAURANT SATU TEMPAT DI KOTA SERANG

Sofatul Marwah[1] Teguh Kurniyanto[2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
Sofatulmarwah734@gmail.com, dosen10117@unpam.ac.id[2]

Abstract
This study was conducted to examine the contribution of the work environment (X1) and work motivation (X2) to employee performance (Y) at Restaurant Satu Tempat. The study was motivated by organizational issues, including a high employee turnover rate reaching 35% per year, an absenteeism rate of 12% per month, and an increase in customer complaints by 18% compared to the previous year. Using a quantitative research design, data were collected through a survey of 36 respondents and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The classical assumption tests indicate that the research model is free from multicollinearity (VIF = 1.070; tolerance = 0.934) and heteroscedasticity (Sig. X1 = 0.317; X2 = 0.582). The simultaneous test (F-test) shows an F-value of 9.977 (Sig. 0.000 < 0.05), indicating that work environment and motivation jointly have a significant effect on employee performance. However, the partial test results reveal differences: work environment has a significant effect (t = 4.207 > t-table = 2.034), while work motivation does not (t = 0.375; Sig. = 0.710). Based on the regression model Y = 6.447 + 0.589X1 + 0.056X2, employee performance in this restaurant is more strongly influenced by the work environment factor.
Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance, Multiple Linear Regression

Abstrak
Penelitian ini dilakukan untuk menguji kontribusi lingkungan kerja (X1) serta motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Restaurant Satu Tempat. Studi ini dilatarbelakangi oleh fenomena organisasi berupa tingginya angka turnover karyawan yang mencapai 35% per tahun, frekuensi absensi sebesar 12% setiap bulan, serta eskalasi keluhan pelanggan sebesar 18% dari tahun sebelumnya. Dengan menggunakan desain kuantitatif, data dikumpulkan melalui metode survei kepada 36 responden dan diolah menggunakan analisis regresi linear berganda melalui SPSS versi 25. Hasil uji asumsi klasik menegaskan model bebas dari multikolinearitas (VIF 1,070; tolerance 0,934) dan heteroskedastisitas (Sig. X1 0,317; X2 0,582). Uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai F-hitung 9,977 (Sig. 0,000 < 0,05), membuktikan bahwa lingkungan dan motivasi kerja secara kolektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, uji parsial menunjukkan perbedaan: lingkungan kerja berpengaruh signifikan (t-hitung 4,207 > t-tabel 2,034), sedangkan motivasi kerja tidak signifikan (t-hitung 0,375; Sig. 0,710). Berdasarkan model regresi Y = 6,447 + 0,589X1 + 0,056X2, kinerja karyawan pada restoran ini lebih banyak ditentukan oleh faktor lingkungan kerja.
Kata Kunci: *Lingkungan Kerja*, *Motivasi Kerja*, Kinerja Karyawan, dan Regresi Linear Berganda

Article history
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

1. sPendahuluan

Industri jasa makanan dan minuman (food and beverage) di Indonesia pada periode 2020–2025 tumbuh cukup pesat pascapandemi COVID-19, dan subsektor kuliner menjadi salah satu penyumbang terbesar Produk Domestik Bruto ekonomi kreatif nasional [1], [2]. Kondisi ini menciptakan persaingan yang semakin ketat di industri restoran, termasuk di Kota Serang, sehingga kualitas pelayanan menjadi elemen diferensiasi yang krusial [3]. Performa layanan tersebut sangat bergantung pada kualitas lingkungan kerja dan motivasi karyawan, sebagaimana ditegaskan oleh berbagai literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) [4], [5].

Satu Tempat Café dan Restaurant merupakan salah satu usaha kuliner di Kota Serang yang mengusung konsep modern dan instagramable, memadukan kualitas produk dengan pengalaman visual pelanggan. Namun, observasi dan data internal periode 2024–2025 menunjukkan bahwa meskipun relasi sosial antarkaryawan tergolong baik, kondisi fisik lingkungan kerja masih bermasalah: 47% karyawan (17 dari 36 orang) mengeluhkan suhu ruang dapur yang tinggi, 16 orang mengeluhkan keterbatasan ruang gerak saat jam sibuk, 14 orang menyoroti kebisingan, dan 13 orang mengeluhkan komunikasi antar-shift yang kurang jelas.

Dari sisi motivasi, data menunjukkan tren peningkatan turnover karyawan (2 orang pada 2023, 3 orang pada 2024, dan 5 orang pada 2025) di tengah stagnasi gaji pokok dan uang makan selama tiga tahun berturut-turut. Kondisi ini berdampak pada penurunan kinerja karyawan, yang tercermin dari meningkatnya keluhan pelanggan (dari kisaran 11–18 keluhan per bulan pada 2023 menjadi 22–31 keluhan per bulan pada 2025) serta pelebaran kesenjangan antara standar waktu penyajian (15 menit) dengan realisasinya yang mencapai 60 menit pada akhir 2025.

Berbagai penelitian terdahulu mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan [6]–[9]. Meskipun demikian, mayoritas studi tersebut berfokus pada sektor manufaktur, perbankan, atau birokrasi pemerintahan, sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan dinamika kerja restoran yang didominasi tekanan waktu dan intensitas interaksi konsumen yang tinggi. Kesenjangan penelitian (research gap) inilah yang mendasari urgensi penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan (3) pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Satu Tempat di Kota Serang periode 2024–2025. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi pengayaan literatur MSDM pada sektor jasa makanan, serta rekomendasi praktis bagi manajemen dalam mereformasi pengelolaan lingkungan kerja dan strategi motivasi karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup akumulasi sarana, material, metode, serta situasi di area kerja, baik fisik maupun non-fisik, yang secara kolektif menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas [5]. Dimensi fisik meliputi pencahayaan, suhu, kebersihan, tata ruang, dan sarana pendukung kerja, sedangkan dimensi non-fisik berfokus pada relasi antarrekan kerja, interaksi dengan pimpinan, dan iklim organisasi secara umum [10]. Lingkungan kerja yang kondusif diyakini mampu menumbuhkan rasa aman sekaligus memperkuat keterikatan kerja (work engagement) karyawan [11].

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan mekanisme yang merefleksikan intensitas, arah, dan persistensi individu dalam meraih tujuan, yang dapat bersumber dari dorongan internal maupun stimulus eksternal seperti kondisi tempat kerja, sistem penghargaan, dan gaya kepemimpinan [10], [12]. Motivasi kerja diklasifikasikan ke dalam dua kategori: intrinsik (dorongan berprestasi dan aktualisasi diri) dan ekstrinsik (kompensasi, bonus, dan apresiasi) [13]. Kegagalan organisasi memenuhi faktor-faktor tersebut berpotensi memicu penurunan kinerja, kenaikan absensi, dan degradasi kualitas layanan [14].

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan manifestasi pencapaian individu yang selaras dengan standar organisasi, dievaluasi melalui capaian hasil kerja (output) dan kepatuhan terhadap prosedur kerja [11]. Dalam industri jasa seperti restoran, indikator kinerja diturunkan menjadi kecepatan penyajian, akurasi pesanan, kualitas keramahan, serta kapabilitas mitigasi keluhan pelanggan. Kinerja individu merupakan hasil interaksi antara kompetensi, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja [5].

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu menjadi rujukan komparasi dalam studi ini. Penelitian pada karyawan restoran di Karanganyar menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (R^2 = 0,635) [6]. Penelitian lain pada karyawan PT Fast Food Indonesia mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan, sedangkan stres kerja tidak signifikan [7]. Studi mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui mediasi keterlibatan kerja (work engagement) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan, namun motivasi kerja tidak signifikan secara langsung [8]. Penelitian pada industri food and beverage di Jawa Timur menambahkan variabel beban kerja dan menemukan seluruh variabel berpengaruh signifikan (R^2 = 98,3%) [9]. Penelitian ini memposisikan diri untuk mengisi celah literatur pada sektor restoran secara spesifik di Kota Serang.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Kerangka berpikir penelitian ini mengonstruksi hubungan kausalitas antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan kerangka tersebut, dirumuskan tiga hipotesis penelitian: H1: lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; H2: motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; H3: lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif lapangan (field research) untuk menguji hubungan kausalitas antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara objektif dan terukur [15]. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert (1–5) yang disebarkan kepada seluruh karyawan tetap Restaurant Satu Tempat, serta observasi langsung terhadap kondisi kerja. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan dan literatur akademik terkait.

Populasi penelitian berjumlah 36 orang karyawan tetap, dan mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, seluruh anggota populasi ditetapkan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh (sensus) [16]. Variabel Lingkungan Kerja diukur melalui dimensi penerangan, suhu ruangan, sirkulasi udara, tata ruang, keamanan kerja, hubungan rekan kerja, dan hubungan atasan. Variabel Motivasi Kerja diukur melalui dimensi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Variabel Kinerja Karyawan diukur melalui dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif.

Data dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 melalui tahapan: uji validitas (Pearson correlation) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda dengan model $Y = a + b1X1 + b2X2$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji-t (parsial) dan Uji-F (simultan) pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, dilengkapi dengan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variasi variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

Responden penelitian didominasi oleh perempuan (55,56%), berusia produktif 21–40 tahun (66,66%), dengan masa kerja lebih dari 5 tahun (69,44%) dan pendidikan terakhir SMA/SMK (50,00%). Uji validitas menunjukkan seluruh item pada variabel X1 (r = 0,892–0,941), X2 (r = 0,897–0,909), dan Y (r = 0,901–0,924) valid karena melebihi r tabel (0,329) pada signifikansi 0,000. Uji reliabilitas menghasilkan Cronbach's Alpha sebesar 0,949 (X1), 0,940 (X2), dan 0,947 (Y), yang seluruhnya berkategori sangat reliabel.

Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas, dengan nilai Tolerance 0,934 (> 0,10) dan VIF 1,070 (< 10) pada kedua variabel bebas. Uji heteroskedastisitas menghasilkan signifikansi 0,317 (X1) dan 0,582 (X2), keduanya di atas 0,05, sehingga model dinyatakan homogen. Meskipun uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan signifikansi 0,027 (< 0,05), grafik Normal P-P Plot memperlihatkan sebaran titik mengikuti garis diagonal sehingga asumsi normalitas residual dapat diterima.

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 6,447 + 0,589X1 + 0,056X2$. Nilai konstanta 6,447 mengindikasikan adanya faktor lain di luar X1 dan X2 yang turut memengaruhi kinerja. Koefisien X1 sebesar 0,589 menunjukkan pengaruh positif dan dominan, sedangkan koefisien X2 sebesar 0,056 menunjukkan pengaruh positif namun relatif kecil.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Pengujian	Nilai Statistik	Signifikansi	Keterangan
Uji F (simultan)	F = 9,977 > F tabel 3,28	0,000	H3 diterima
Uji t – X1 (parsial)	t = 4,207 > t tabel 2,034	0,000	H1 diterima
Uji t – X2 (parsial)	t = 0,375 < t tabel 2,034	0,710	H2 ditolak

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t = 4,207 > t tabel 2,034; sig. = 0,000), sehingga H1 diterima. Temuan ini mendukung teori bahwa lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan aman mendorong peningkatan kinerja [5], serta konsisten dengan penelitian pada industri perhotelan yang menemukan pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan koefisien regresi yang tinggi [17]. Koefisien regresi X1 (0,589) yang jauh lebih besar dibanding X2 (0,056)

menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan determinan yang lebih dominan pada konteks penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berbeda dengan hipotesis awal, motivasi kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t = 0,375; sig. = 0,710 > 0,05), sehingga H2 ditolak. Temuan ini berbeda dengan teori umum yang menyatakan motivasi sebagai pendorong utama produktivitas [12], namun sejalan dengan studi pada karyawan koperasi yang juga menemukan motivasi kerja tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja [18]. Perbedaan hasil antarpenelitian ini mengindikasikan bahwa peran motivasi terhadap kinerja bersifat kontekstual dan mungkin dimediasi oleh variabel lain seperti kepuasan kerja atau keterlibatan kerja pada konteks tertentu [8].

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F = 9,977 > F tabel 3,28; sig. = 0,000), sehingga H3 diterima. Hasil ini konsisten dengan berbagai penelitian yang menguji kedua variabel secara simultan dan menemukan model regresi yang signifikan [6], [9]. Dengan demikian, meskipun pengaruh motivasi kerja secara parsial tidak signifikan, model yang memasukkan kedua variabel tetap valid dan bermakna dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan di Restaurant Satu Tempat.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, penelitian ini menyimpulkan tiga hal utama. Pertama, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F = 9,977 > F tabel 3,28; sig. = 0,000), sehingga H3 diterima. Kedua, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t = 4,207 > t tabel 2,034; sig. = 0,000; koefisien 0,589), sehingga H1 diterima. Ketiga, secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t = 0,375 < t tabel 2,034; sig. = 0,710; koefisien 0,056), sehingga H2 ditolak. Secara keseluruhan, lingkungan kerja terbukti menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan di Restaurant Satu Tempat.

Berdasarkan temuan tersebut, manajemen disarankan untuk segera memperbaiki lingkungan kerja fisik, khususnya area dapur yang sempit dan bersuhu tinggi serta ventilasi yang kurang optimal, karena perbaikan ini berpotensi paling besar dalam meningkatkan kinerja secara langsung. Manajemen juga perlu mengembangkan sistem penghargaan dan pengakuan yang lebih terstruktur untuk memperkuat motivasi intrinsik dan retensi karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali penyebab tingginya turnover, memperbesar jumlah sampel untuk meningkatkan validitas eksternal, serta mengintegrasikan variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau keterlibatan kerja (work engagement) guna memahami mekanisme tidak langsung antara motivasi dan kinerja karyawan.

ISSN : 3025-9495

DAFTAR PUSTAKA

[1] Badan Pusat Statistik, "Pertumbuhan Lapangan Usaha Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum," Badan Pusat Statistik, Jakarta, 2023.
[2] Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, "Laporan Kinerja Sektor Ekonomi Kreatif," Kemenparekraf, Jakarta, 2022.
[3] P. Kotler and K. L. Keller, *Marketing Management*, 16th ed. Pearson Education, 2021.
[4] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. Pearson Education, 2022.
[5] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2020.
[6] A. Nugraha et al., "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri jasa," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, vol. 9, no. 2, pp. 115–128, 2022.
[7] S. Z. Rusfiana, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SFA Steak dan Restaurant Karanganyar," *Repository Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 2021.
[8] R. Farhansyah, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (PT Fast Food Indonesia)," *Repository UIN Jakarta*, 2023.
[9] M. F. Lussa, "The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance through Work Engagement," *International Journal of Research in Business and Social Science*, vol. 12, no. 9, 2023.
[10] F. S. Al Afif, "Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Food and Beverage Restaurant di Jawa Timur," *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, vol. 2, no. 2, 2024.
[11] Armstrong, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 15th ed. London: Kogan Page, 2021.
[12] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing, 2021.
[13] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 2022.
[14] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, 2023.
[15] J. W. Creswell and J. D. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 5th ed. SAGE Publications, 2021.
[16] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2023.
[17] Gunawan et al., "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri perhotelan," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2024.
[18] Bahri and Fatimah, "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2020.