

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA MULTI SOLUSI BUMI SERPONG DAMAI TANGERANG SELATAN

Raden Yeti Sumiaty^{1*}, Sam Cay²
Universitas Pamulang^{1,2}
Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat
radenyetis2022@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of motivation and work environment on the performance of employees of PT Karya Multi Solusi BSD South Tangerang. The data used in this research is primary data by distributing questionnaires to employees of PT Karya Multi Solusi BSD South Tangerang. This research uses a quantitative approach using survey methods. The sampling method used was non-probability sampling, with the sampling technique using purposive sampling. The sample in this study was 100 employees of the production division of PT Karya Multi Solusi BSD South Tangerang. The data analysis method used is multiple regression analysis. The results of this research prove that motivation has a positive and significant effect on the performance of PT Karya Multi Solusi BSD South Tangerang employees, the work environment has a positive and significant effect on the performance of PT Karya Multi Solusi BSD South Tangerang employees.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus dan dikelola dengan sebaik mungkin oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang efektif dan efisien dibutuhkan beberapa faktor pendukung seperti, perusahaan perlu mengimbangi dengan memberikan tanggapan kepada tenaga kerja berupa pengakuan, kebebasan untuk memberikan sumbangan, kesempatan untuk berkembang, kompensasi yang adil. Tenaga kerja harus didorong dan dimotivasi untuk bekerja keras dan antusias agar mendapatkan hasil yang optimal. Untuk itu perlu diciptakan kondisi dimana tenaga kerja merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Motivasi kerja merupakan suatu cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat. Adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti ada jaminan “*economic security*” nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya, demikian pula pada perkembangan kariernya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga tidak kalah penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi - kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai, seperti lingkungan fisik serta lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan dapat memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan membutuhkan kinerja yang optimal dari karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

PT Karya Multi Solusi merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan jasa alih daya. Perusahaan telah melakukan kegiatan bisnisnya sejak didirikan pada tahun 2015. Untuk melihat keadaan motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan pra-survey dengan metode field research atau penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner kepada 30 karyawan sebagai responden. Skala pengukuran data menggunakan skala Guttman, dengan indikator adalah tentang motivasi intrinsik. Menurut Sugiyono, dalam (Saraswati, 2020) skala Louis Guttman adalah sebuah skala pengukuran menggunakan menggunakan data yang didapat atau diperoleh berupa data interval (rasio dikotonomi) atau dua alternatif. Pada jawaban dibuat dengan skor tertinggi yaitu 1 (satu) dan yang terendah yaitu 0 (nol).

Selain motivasi intrinsik yang ada pada sumber daya manusia itu sendiri, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja bagi para pegawai, terutama lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan yang memberikan kontribusi kepada karyawan dalam kesegaran, kenyamanan, dan memenuhi kebutuhan

standar yang layak dalam melakukan tugasnya (Farida dan Hartono, 2016). Untuk melihat kondisi lingkungan kerja fisik di PT Karya Multi Solusi, dapat dilihat hasil penyebaran kuesioner pra-survey kepada 30 karyawan di PT Karya Multi Solusi. Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, sangat dibutuhkan kerja keras serta niat bekerja dari sumber daya manusia itu sendiri. Menurut Simamora (2015) Kinerja karyawan adalah sebuah hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan, yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan berkaitan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Hal ini dapat ditunjukkan melalui data kuesioner pra-survey kepada 30 karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Izzatin I'Tamara dan Hadi (2021) menyimpulkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Senada dengan penelitian Anggreany Hustia (2020) yang menjelaskan ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang) Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban.

Sementara sebanyak 93% menyatakan bahwa karyawan mudah bekerja sama dengan tim, sedangkan sisanya sebanyak 7% menyatakan bahwa karyawan sulit untuk bekerja sama dengan tim. Selanjutnya sebanyak 87% menyatakan bahwa karyawan bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas, sisanya 13% menyatakan bahwa karyawan tidak bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas. Kemudian sebanyak 93% responden menyatakan bahwa karyawan menggunakan waktu kerja dengan baik, sisanya sebanyak 7% menyatakan bahwa karyawan tidak menggunakan waktu kerja dengan baik. Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti buat, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut untuk mengetahui apakah Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Karya Multi Solusi.

Motivasi

Pendapat Nur dkk (2019:52) Motivasi adalah merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Pendapat lain dinyatakan juga oleh Sedarmayanti (2017:154) Motivasi adalah merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif

atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Lingkungan Kerja

Pendapat Sedarmayanti dalam Sastro (2018:17), Lingkungan kerja adalah merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun kelompok. Berdasarkan menurut para ahli di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi perseorangan maupun kelompok dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Pendapat lain dinyatakan juga oleh Nitisemito, 2004 dalam Arida, (2012) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

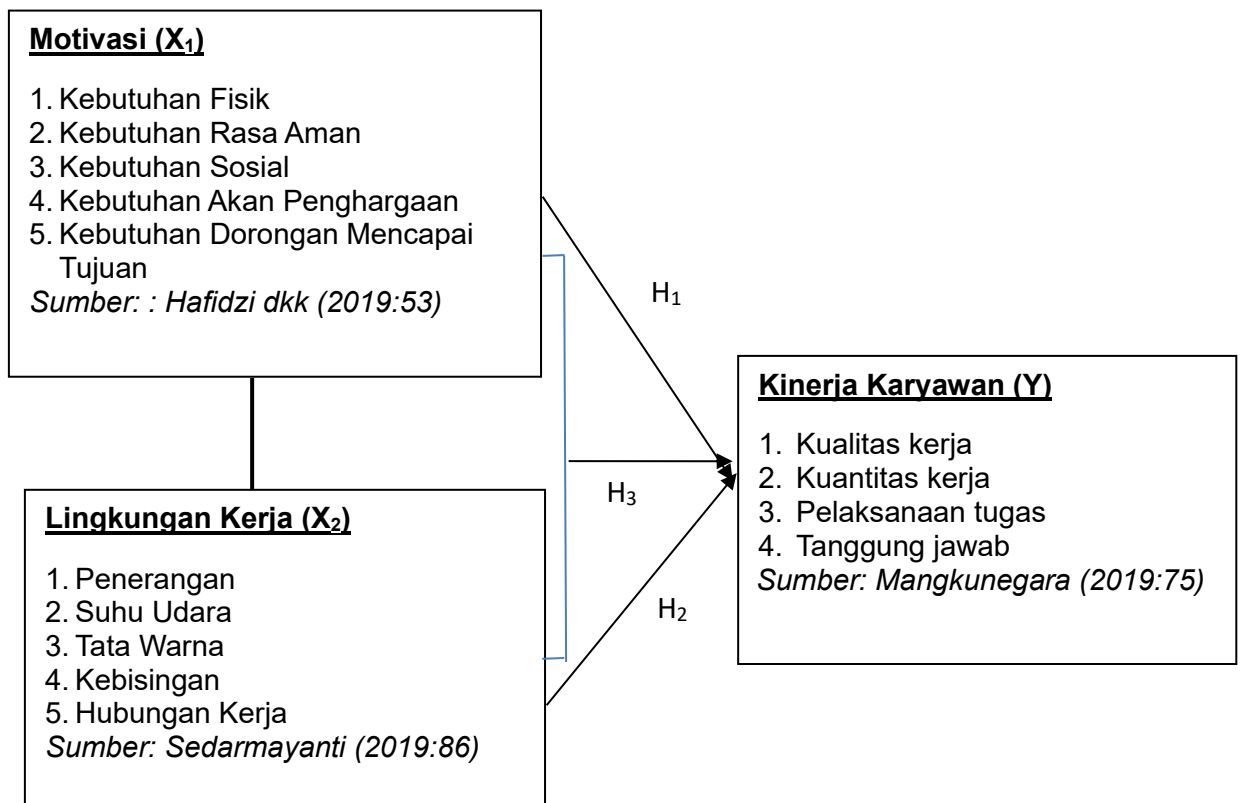
Kinerja Karyawan

Pendapat Mangkunegara dalam Anggreani Hustia (2020:83) kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan. Pendapat lain dinyatakan juga oleh Rivai dan Basri dalam Hasibuan (2018:205) Kinerja adalah merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya”.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT Karya Multi Solusi Bumi Serpong Damai, Tangerang Selatan. Penelitian ini dirancang dengan metode kuantitatif deskriptif dan metode survey. Cara pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis data dengan menggunakan program Ms. Excel dan analisis statistik menggunakan program SPSS 26. Penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh

karyawan PT Karya Multi Solusi Bumi Serpong Damai, yang berjumlah 134 orang. Dalam penelitian metode pengambilan sampel dilakukan dengan dengan rumus slovin dan diperoleh 100 orang karyawan. Seluruh variabel tersebut terdapat dalam suatu model penelitian yang disesuaikan dengan hipotesis yang telah dibentuk. Model penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Gambar 1. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Ghozali (2019:52) mengatakan bahwa suatu instrumen penelitian dikatakan valid, jika Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel r tabel untuk tingkat signifikan 5% dari degree of freedom. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Penelitian ini menggunakan seluruh sampel sejumlah $(n) = 100$ maka besar $df = 100 - 2 = 98$. $\alpha = 0,05$ maka diperoleh r tabel sebesar 0,196. Berarti ini adalah ukuran validitas tiap pernyataan variabel dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Pernyataan	Nilai person corelation R hitung	Nilai R tabel	Keterangan
Motivasi	M 1	0,670	0,196	Valid
	M 2	0,752		
	M 3	0,697		
	M 4	0,696		
	M 5	0,634		
	M 6	0,550		
	M 7	0,720		
	M 8	0,701		
	M 9	0,620		
Lingkungan kerja	LK 1	0,748	0,196	Valid
	LK 2	0,736		
	LK 3	0,780		
	LK 4	0,719		
	LK 5	0,705		
	LK 6	0,652		
	LK 7	0,617		
	LK 8	0,669		
	LK 9	0,812		
	LK 10	0,682		
	LK 11	0,594		
	LK 12	0,624		
	LK 13	0,664		
	LK 14	0,609		
	LK 15	0,702		
kinerja	K 1	0,717	0,196	Valid
	K 2	0,756		
	K 3	0,778		
	K 4	0,837		
	K 5	0,617		
	K 6	0,770		
	K 7	0,727		
	K 8	0,679		
	K 9	0,734		
	K 10	0,686		
	K 11	0,784		
	K 12	0,691		

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua indikator pada seluruh variabel dinyatakan valid karena t hitung lebih besar dari t tabel.

Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS 26. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dikatakan reliabel, Ghozali (2019:50). Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan *software SPSS 25* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,845	Reliabel
Lingkungan kerja	0,921	Reliabel
Kinerja	0,921	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 2 adanya nilai-nilai *Cronbach Alpha* terhadap variabel motivasi, lingkungan kerja serta kinerja > 0,70 yang menunjukkan bahwa bisa diterima derajat reliabilitas, maka bisa disimpulkan instrumen pada variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja mempunyai kestabilan serta konsisten saat menjawab perihal pernyataan yang adalah ukuran suatu variabel yang tersusun pada suatu kerangka kuesioner

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan melalui uji normalitas *kormogolov-sminov* dengan nilai signifikan >0,05. Data penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai uji *kormogolov-sminov* >0,05 (Ghozali (2019)).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.13930518
Most Extreme Differences Absolute		.066
	Positive	.066
	Negative	-.041
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa besarnya nilai hasil uji normalitas *kolmogorof-smirnov dan Asymp sig (2-tailed)* Signifikansi sebesar 0,200 yaitu dengan hasil lebih besar dari 0,05 yang berarti data residual berdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.670	2.951		4.293	.000		
Motivasi Kerja	.547	.123	.404	4.465	.000	.497	2.013
Lingk Kerja Fisik	.296	.061	.437	4.832	.000	.497	2.013

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan data tabel 4 diketahui nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yaitu 0,497 maka ini artinya tidak terjadi multikolinieritas. Berikut juga nilai VIF lebih kecil dari 10,00 yaitu 2,013 maka ini artinya tak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.778 ^a	.605	.597	4.182	1.777

a. Predictors: (Constant), Lingk Kerja Fisik, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Pada penelitian yang dilakukan menggunakan 100 sampel dan 3 variabel bebas, jadi bisa dilihat di kolom paling kiri adalah jumlah sampel (100) dan jumlah variabel bebas (k) adalah 3 pada baris paling atas. Diperoleh nilai dL sebesar 1,634 dan dU sebesar 1,715.

Nilai d adalah Durbin Watson hasil hitung, dalam tabel 4.11 adalah sebesar 1,777. Jadi $d_U < d < (4-d_U)$ atau $1,715 < 1,777 < (4-1,715)$, atau masuk pada kategori tidak terjadi

autokorelasi. Model yang dinyatakan tidak mengalami gangguan autokorelasi adalah jika memenuhi baris yang paling bawah.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	12.670	2.951		4.293	.000
MOTIVASI	.547	.123	.404	4.465	.000
LINGKUNGAN KERJA	.296	.061	.437	4.832	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Dari tabel diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Hipotesis Pertama: Variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) hal ini terlihat dari nilai thitung 4,465 > ttabel 1,983 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 dengan demikian Hipotesis pertama diterima.
- Hipotesis Kedua: Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). hal ini terlihat dari t hitung 4,832 > 1,983 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 > 0,05 dengan demikian Hipotesis kedua diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2601.059	2	1300.530	74.371	.000 ^a
	Residual	1696.251	97	17.487		
	Total	4297.310	99			

a. Predictors: (Constant), Lingk Kerja Fisik, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan nilai Sig. dari tabel 7 menunjukkan kurang dari 0,05 maka hipotesis (Ha) diterima artinya Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara simultan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (KD)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.597	4.182

a. Predictors: (Constant), Lingk Kerja Fisik, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Pembahasan

a) Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Multi Solusi BSD Tangerang Selatan.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin baik motivasi disebuah perusahaan yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan yang ada diperusahaan tersebut, dan juga motivasi bermakna bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan PT Karya Multi Solusi BSD Tangerang Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karyawan produksi PT Karya Multi Solusi BSD Tangerang Selatan yang bermayoritas bejenis kelamin laki-laki yang rata-rata memiliki usia produktif antara 30-39 dan >50 tahun. Dan berdasarkan pendidikan terakhir yang didominasi lulusan SMA/SMK/SLTP.Oleh karena itu tingkat motivasi di PT Karya Multi Solusi BSD Tangerang Selatan ini masih sangat baik karena masih usia produktif yang mampu menyerap motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga adanya motivasi pada karyawan akan membuat karyawan tersebut bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat menimbulkan kinerja karyawan yang sesuai dengan tingkat yang diinginkan oleh perusahaan.

Terciptanya motivasi yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik di perusahaan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor tersebut. Pada penelitian ini motivasi yang baik dipengaruhi oleh faktor pemberian jaminan hari tua sehingga karyawan merasa nyaman bekerja karena sudah mendapatkan jaminan dihari tua. Faktor lain yaitu asuransi kesehatan sehingga para karyawan tidak takut lagi apabila mengalami kecelakaan kerja karena perusahaan telah memberikan asuransi jiwa kepada para karyawannya. Faktor lain yaitu kelompok kerja, karyawan merasakan kekompakan dan

saling support antar karyawan sehingga kerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Faktor lainnya yaitu pujian dari atasan, pemberian pujian dari atasan dapat membuat para karyawan merasa semangat bekerja karena merasa dihargai atas apa yang dikerjakan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Hasil penelitian ini dipengaruhi dari beberapa faktor, berdasarkan indikator pernyataan dalam kuesioner menunjukkan bahwa indikator yang mempunyai nilai pernyataan yang tinggi adalah “saya mendapatkan jaminan di hari tua dari perusahaan” yang artinya perusahaan telah memperhatikan karyawannya sampai ke hari tua nanti. Indikator pernyataan yang tinggi selanjutnya yaitu “saya bekerja mendapatkan jaminan asuransi kesehatan” yang artinya perusahaan telah memperhatikan kesehatan para karyawan. Indikator selanjutnya yaitu “kelompok kerja saya kompak” artinya bahwa semua karyawan memiliki tingkat kekompakan dan saling support yang tinggi. Indikator tertinggi terakhir yaitu “saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan” artinya bahwa perusahaan telah menghargai atas apa yang karyawan telah kerjakan. Hasil penelitian ini telah sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Farizki & Wahyuati, (2017) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Multi Solusi BSD Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin baik lingkungan kerja di sebuah perusahaan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut, dan juga lingkungan kerja bermakna bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT Karya Multi Solusi BSD Tangerang Selatan.

Berdasarkan data responden pada karyawan PT Karya Multi Solusi BSD Tangerang Selatan menunjukkan bahwa rata-rata karyawan berjenis kelamin laki-laki dan berada di usia produktif dan masa kerja yang cukup lama sekitar 6-10 tahun. Sehingga lingkungan kerja yang disekitar karyawan sudah cukup nyaman dan membuat para karyawan betah berada di perusahaan, lingkungan kerja yang baik dan peralatan yang cukup lengkap dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja

Terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka akan menciptakan kinerja yang baik pula yang disebabkan oleh beberapa faktor. Dalam penelitian ini lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor penerangan di tempat kerja yang sudah cukup sehingga dapat membantu dalam melakukan pekerjaan. Faktor lainnya yaitu keadaan

suara, dimana suara di lingkungan kerja sudah cukup tenang sehingga tidak mengganggu dalam bekerja. Faktor selanjutnya yaitu kebutuhan selama bekerja, dimana perusahaan telah memenuhi kebutuhan karyawannya dalam menjalankan pekerjaan. Faktor lainnya ada hubungan yang baik, dimana sesama karyawan telah menjalin hubungan baik sehingga pekerjaan berjalan dengan lancar. Faktor berikutnya yaitu tata letak peralatan kerja, dimana peralatan kerja telah tersusun rapi dan sudah berada ditempat masing-masing dan faktor terakhir yaitu keamanan, bahwa keamanan ditempat kerja sudah cukup baik karena para karyawan sudah dilengkapi dengan baju dan peralatan keamanan yang lengkap sehingga para karyawan yang bekerja merasa aman dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil dalam penelitian ini dipengaruhi beberapa faktor, berdasarkan indikator pernyataan dalam kuesioner yang memiliki nilai tertinggi adalah “penerangan yang baik memudahkan saya bekerja” yang artinya perusahaan telah menyediakan penerangan yang baik di lingkungan kerja. Faktor selanjutnya yaitu “keadaan suara ditempat kerja saya sangat tenang untuk bekerja” artinya bahwa perusahaan telah memfasilitasi karyawan dengan ruangan yang kedap suara sehingga bekerja dengan tenang. Faktor berikutnya adalah “atasan peduli kebutuhan saya selama bekerja, dimana perusahaan telah menyediakan semua fasilitas yang digunakan di lingkungan kerja. Selanjutnya yaitu faktor” saya memiliki hubungan yang baik dengan karyawan yang lain, dimana semua karyawan memiliki hubungan yang baik sesama karyawan lain.

Faktor selanjutnya yaitu “tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapih, dimana perusahaan telah memberikan kedisiplinan kepada karyawan agar peralatan kerja harus dirapikan, dan faktor terakhir yaitu “satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman” artinya perusahaan telah memberikan rasa aman dan kenyamanan kepada semua karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Parashakti dan Fahlevi (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sejalan dengan penelitian dari Arianto dan Septiani (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja di sekitar perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Multi Solusi BSD Tangerang

Selatan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan didapat hasil uji t sebesar 4.465 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Dari hasil ini dapat disimpulkan adanya motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
- (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji t sebesar 4,832 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Dari hasil ini maka dapat disimpulkan adanya lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non fisik akan meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka saran-saran yang penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

- (1) Motivasi dan lingkungan kerja di PT Karya Multi Solusi BSD Tangerang Selatan sudah baik. Maka saran saya untuk pihak manajemen PT Karya Multi Solusi BSD Tangerang Selatan harus mempertahankan motivasi dan lingkungan kerja dalam mendorong karyawan bekerja lebih baik dan optimal, sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.
- (2) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk memilih subjek penelitian dengan karakteristik berbeda dan menabuh variabel lain untuk menilai kinerja karyawan sehingga diharapkan dapat diperoleh hasil yang lebih baik. Selanjutnya hasil pengujian analisis dalam penelitian ini dapat digunakan untuk sumber tambahan referensi.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Alex, Nitisemito. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gema pustaka.
- Arianto, N., & Septiani, R. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT AJS. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302-315.
- Farida, U., & Hartono, S. 2016. Manajemen sumber daya manusia II. *Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo*.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. 2017. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5).
- Ghozali, I. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro

- Hasibuan, Melayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- I'tamara, I., & Hadi, H. K. 2021. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 931-939.
- Nur, A.R., Qomariah, N., Hafidzi, A.H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja. Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Gaya Kepemimpinan Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. 2020. The influence of work environment and competence on motivation and its impact on employee performance in health sector. *In 3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019)* (pp. 259-267). Atlantis Press.
- Saraswati, R. A. 2020. *Pengaruh Pembelajaran Daring Terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Guru di SMK Islam Al-Makiyah Lubang Buaya dalam situasi Covid19*. Skripsi. Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis: Fakultas Bisnis.
- Sastro, A. S., Sunaryo, H., & Khoirul, M. 2018. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Arafura Marine Culture-Kepulauan Aru*. Malang: Universitas Islam Malang.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Serta Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Serta Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2015. *Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*. Yogyakarta: YKPN.