

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

NICOLAS ALVINADO

11180458

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2023

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Sarjana Manajemen



DISUSUN OLEH:

NICOLAS ALVINADO

11180458

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Program Studi Manajemen Fakultas
Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk memenuhi Sebagian Syarat-

SyaratGuna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Nicolas Alvinando

1180458

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS

BISNIS UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nicolas Alvinando
NIM : 11180458
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 30 Oktober 2023

Yang menyatakan



Nicolas Alvinando
NIM. 11180458

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Nicolas Alvinando

11180458

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal 25 Oktober 2023

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dr. Heru Kristanto, SE., MT
(Ketua Tim dan Dosen Penguji)



2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Dosen Penguji)



3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, **30 OCT 2023**

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si. CSA., CRP

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Elok Pakuryaningsih, S.E, M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNAGN KERJA TERADAP
KINERJA KARYAWAN”**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 7 Agustus 2023

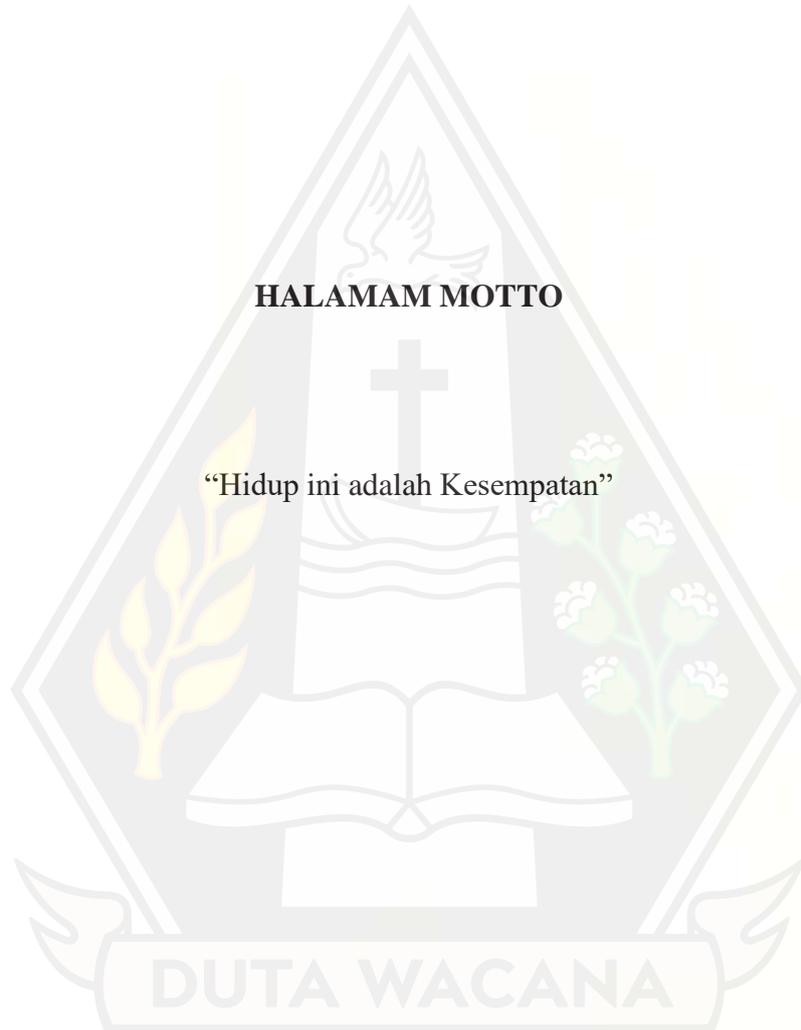


Nicolas Alvinando

11180458

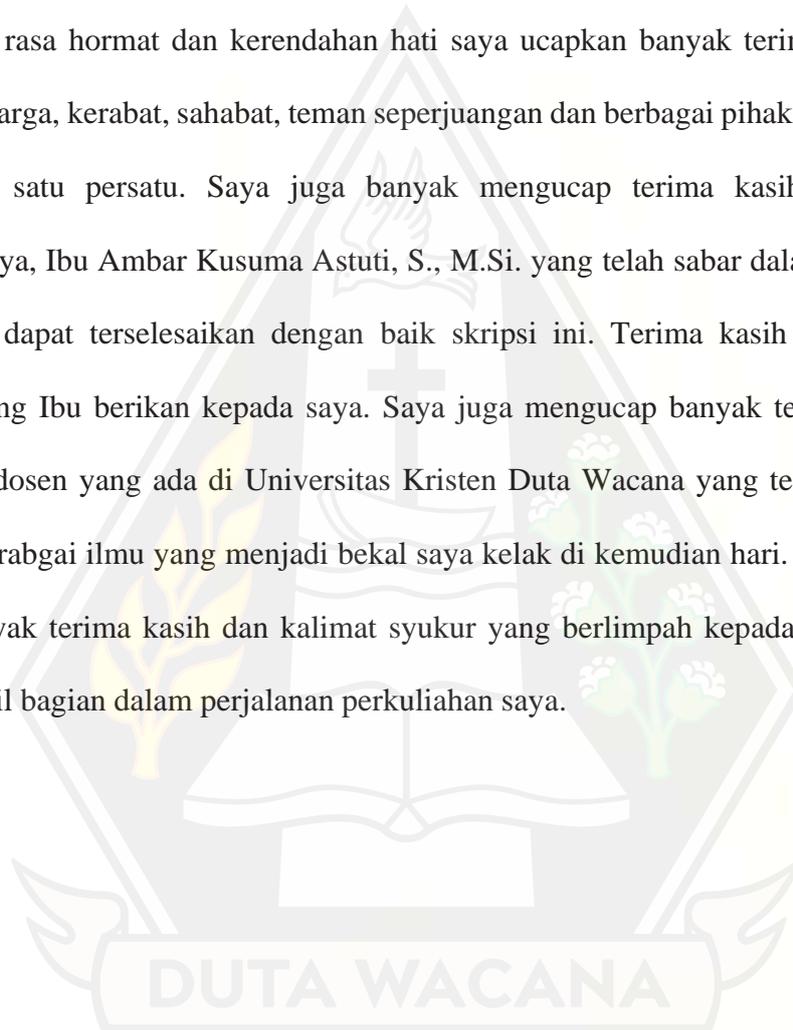
HALAMAM MOTTO

“Hidup ini adalah Kesempatan”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur yang tak terhingga kepada Tuhan Yesus. Atas segala kebaikan yang diberikan kepada saya selama saya menjalani kehidupan yang saya terima hingga hari ini. Dengan segala rasa hormat dan kerendahan hati saya ucapkan banyak terima kasih kepada Orang tua, keluarga, kerabat, sahabat, teman seperjuangan dan berbagai pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Saya juga banyak mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing saya, Ibu Ambar Kusuma Astuti, S., M.Si. yang telah sabar dalam membimbing saya sehingga dapat terselesaikan dengan baik skripsi ini. Terima kasih atas waktu dan kesempatan yang Ibu berikan kepada saya. Saya juga mengucapkan banyak terima kasih pada seluruh dosen dosen yang ada di Universitas Kristen Duta Wacana yang telah mengajarkan kepada saya berbagai ilmu yang menjadi bekal saya kelak di kemudian hari. Akhir kata, saya mengucapkan banyak terima kasih dan kalimat syukur yang berlimpah kepada siapa saja yang telah turut ambil bagian dalam perjalanan perkuliahan saya.



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang sudah memberikan penulis kesehatan dan kekuatan hingga saat ini. Karena atas berkatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata 1 (S1) jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

Dalam penulisan skripsi ini ada banyak sekali hambatan yang penulis lalui, namun berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis tidak akan berhasil dalam menyelesaikan skripsi ini tanpa adanya dukungan dan dorongan dari orang-orang sekitar yang membuat penulis sampai pada titik ini. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus oleh berkat ramhmat dan kasihnya saya boleh mendapat kesempatan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Papah dan mamah tersayang dan kedua adik yang tidak hentinya memberikan semangat, nasihat, dorongan dan berbagai bantuan secara materiil yang membantu melancarkan selama proses perkuliahan saya.
3. Dosen pembimbing, Ibu Ambar Kusuma Astuti, S., M.Si. yang telah membantu saya dalam proses pengerjaan skripsi melalui bimbingan

dan arahan yang baik sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik.

4. Glory yang memberikan dukungan seara dalam proses penulisan hingga terselesaikan skripsi ini dengan lebih bahagia
5. Teman teman di Yogyakarta dan semua teman seperjuangan selama proses perkuliahan yang membantu dan mendorong saya untuk menyelesaikan proses pengerjaan skripsi ini.

Penulis merasa bahwa skripsi ini adalah karya terbaik yang penulis persembahkan. Tetapi dibalik itu semua, penulis menyadari bahwa di dalamnya masih terdapat kekurangan-kekurangan yang penulis sadari maupun tidak sadari. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat berguna terkhusus bagi penulis dan bagi para pembaca.

Yogyakarta, 22 Agustus 2023

Penulis



Nicolas Alvinando

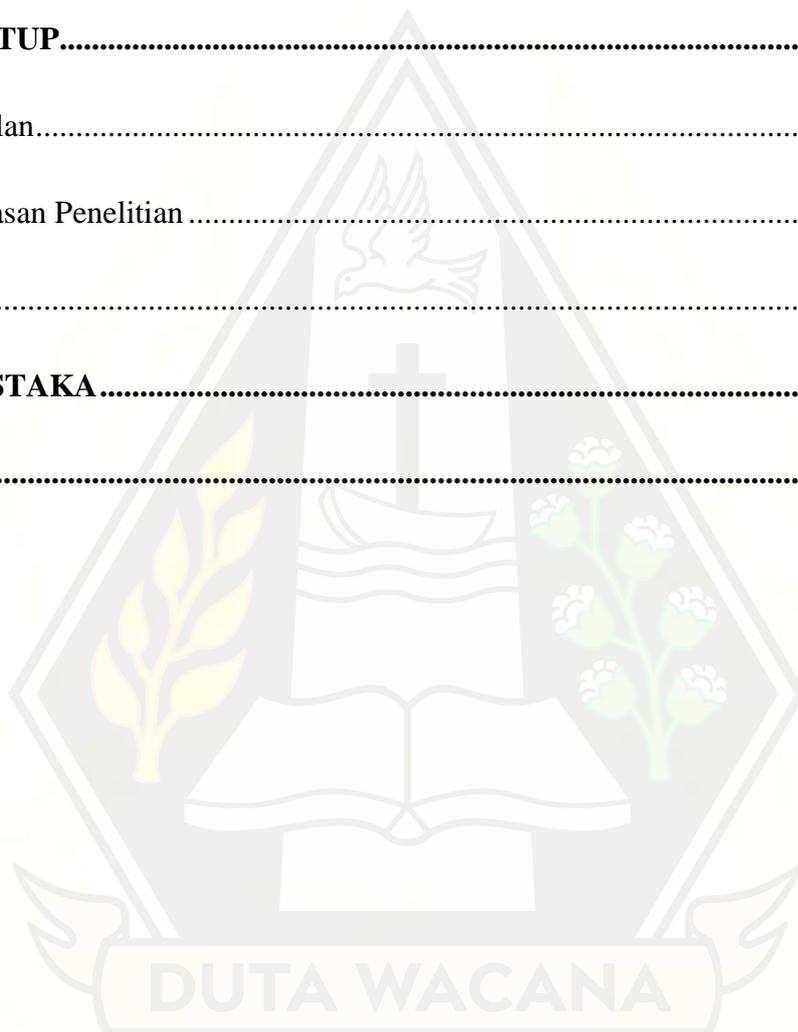
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Batasan Masalah.....	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	12

1.5 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Kinerja	14
2.1.2 Motivasi Kerja	17
2.1.3 Lingkungan kerja.....	22
2.2 Kerangka Berpikir	26
2.3 Penelitian Terdahulu	26
2.4 Pengembangan Hipotesis	28
2.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Jenis Penelitian	32
3.2 Objek dan Subjek Penelitian	32
3.3 Metode Sampling dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.4 Variabel Penelitian	35
3.4.1 Variabel Independen.....	35
3.4.2 Variabel Dependen	35
3.5 Metode Pengujian Instrumen	38
3.5.1 Uji Validitas.....	38
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	39

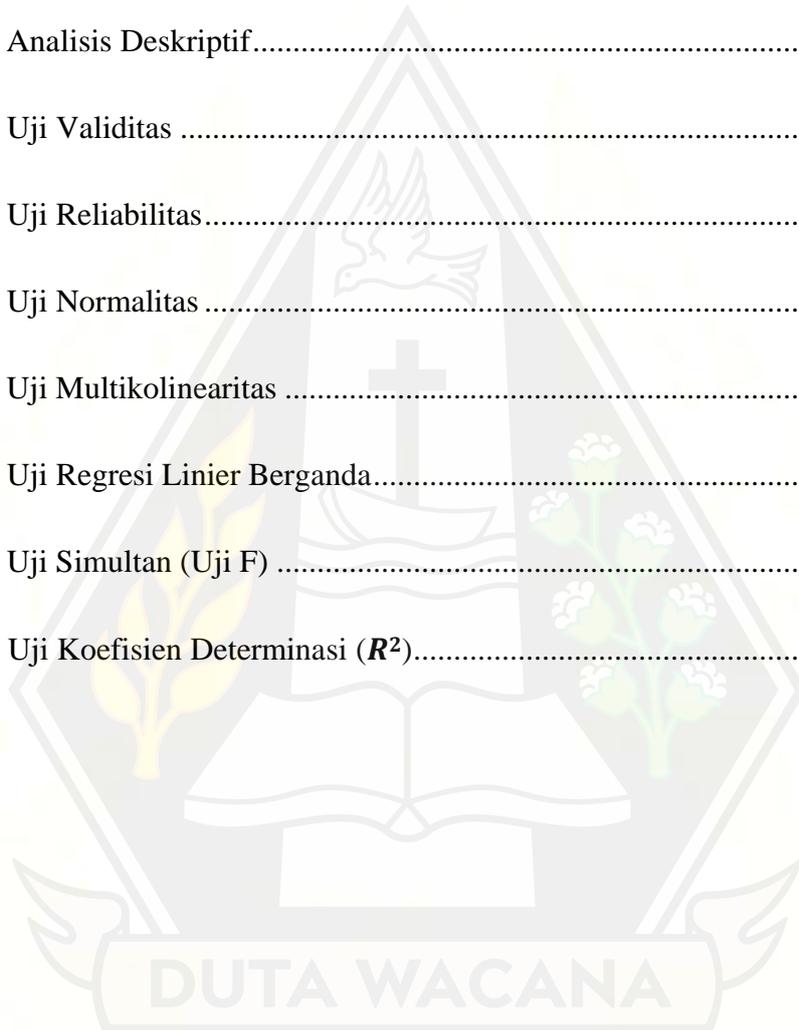
3.6 Uji Asumsi Klasik	39
3.7 Analisis Statistik Deskriptif	40
3.8 Pengujian Hipotesis	40
3.8.1 Uji Regresi Linier Berganda.....	40
3.8.2 Uji T.....	41
3.8.3 Uji F.....	42
3.8.4 Uji Koefisien Determinasi	43
3.9 Gambaran Umum Perusahaan	43
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Analisis Statistik Deskriptif Responden.....	46
4.1.1 Hasil Deskriptif Jawaban Responden.....	46
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	47
4.2.1 Uji Validitas.....	47
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	49
4.3 Uji Asumsi Klasik	50
4.3.1 Uji Normalitas	50
4.3.2 Uji Multikolinearitas	51
4.3.3 Uji Heterokedastisitas.....	52
4.4 Uji Hipotesis.....	54
4.4.1 Uji Regresi Linier Berganda.....	54
4.4.2 Uji T.....	55

4.4.3 Uji F Simultan	56
4.4.4 Uji Koefisien Determinasi	57
4.5 Pembahasan	57
4.5.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	58
4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	59
BAB V PENUTUP.....	60
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Keterbatasan Penelitian	61
5.3 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN.....	65



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Nilai Skor untuk Kuesioner	34
Tabel 3.2 Variabel Independen dan Dependen	36
Tabel 4.1 Hasil Analisis Deskriptif.....	46
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	48
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Simultan (Uji F)	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	57



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	26
Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas – <i>Scatterplot</i>	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	65
Lampiran 2: Hasil Data Penelitian Latar Belakang Responden.....	69
Lampiran 3: Hasil Data Responden Variabel Motivasi	75
Lampiran 4: Hasil Data Responden Variabel Lingkungan Kerja	78
Lampiran 5: Hasil Data Responden Variabel Kinerja	80
Lampiran 6: Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)	83
Lampiran 7: Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	84
Lampiran 8: Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja(X3).....	85
Lampiran 9: Hasil Uji Reliabilitas	86
Lampiran 10: Hasil Uji Deskriptif	86
Lampiran 11: Hasil Uji Hipotesis	87
Lampiran 12: Surat Izin Penelitian	88
Lampiran 13: Formulir Revisi Judul Skripsi	89
Lampiran 14: Kartu Konsultasi.....	90
Lampiran 15: Lembar Persetujuan.....	93
Lampiran 16: Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	94

ABSTRAK

Di dalam dunia bisnis, pokok utama yang menjadi tujuannya adalah untuk mencapai keuntungan. Keuntungan yang diperoleh berasal dari berbagai upaya yang dilakukan perorangan maupun sekelompok orang yang menawarkan jasa dan barang kepada masyarakat. Setiap lini usaha tentu berupaya untuk dapat memaksimalkan keuntungan yang mereka peroleh. Sehubungan dengan hal tersebut, perusahaan berupaya untuk dapat memiliki kinerja yang baik. kinerja perusahaan yang baik dapat mencerminkan kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain motivasi dan lingkungan kerja. Motivasi merupakan sebuah dorongan dari dalam diri maupun luar diri yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu dengan lebih bersemangat atau bergairah. Sedangkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama masa pekerjaan yang terbagi menjadi dua hal utama yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik. Berdasarkan berbagai hal tersebut, maka dibuatlah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang dilakukan yakni kuantitatif dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 103 karyawan yang berada di kantor pusat PT. Naga Sakti Asia. Metode analisis yang dilakukan yakni menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yakni motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi tingkat motivasi dan lingkungan kerja yang mendukung maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

In business, the main goal is profit. Benefits derived from the various efforts of individuals and groups providing services and goods to the community. Every business is certainly trying to maximize the profits they make. In this regard, the company seeks to have a good performance. The good performance of a company can reflect the performance of the employees working there. Employee performance is affected by many factors, including motivation and work environment. Motivation is encouragement from within and outside of oneself, encouraging the individual to do something with more enthusiasm or passion. While the work environment is all that surrounds the employees in the performance of their duties and responsibilities during the working period, it is divided into two main factors which are the physical and the non-physical working environment. material. On the basis of these different factors, a study was conducted to determine the influence of motivation and working environment on employee performance. The type of study conducted was quantitative with a total sample of 103 employees at PT. Naga Sakti Asia headquarters. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The result of this study is that motivation and work environment have a significant positive impact on employee performance partly and simultaneously. This shows that the higher the level of motivation and the favorable working environment, the higher the employee's job performance.

Keywords: *Motivation, Work Environment, Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam bidang usaha bisnis, banyak faktor yang memengaruhi dalam keberhasilan suatu usaha. Menurut Allan Afuah (2004) mendefinisikan bisnis merupakan aktivitas yang dilakukan secara terorganisir dalam tujuan mendapatkan keuntungan dengan cara menjual produk atau jasa yang merupakan kebutuhan masyarakat dan berada di dalam industri. Bisnis tentu tidak dapat dilakukan hanya seorang diri, walaupun dapat dimulai atau dilakukan seorang diri, bisnis memerlukan banyak pihak untuk dapat berjalan. Berbagai pihak tersebut dapat berasal dari internal maupun eksternal. Pihak internal merupakan sekumpulan karyawan yang dikelola melalui manajemen sumber daya manusia. Maka dari itu, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam setiap perusahaan.

Pekerja atau sumber daya manusia merupakan hal penting yang menjadi perhatian dalam perusahaan. Dengan dukungan pengelolaan SDM yang baik, memungkinkan dapat terus membawa perusahaan untuk semakin berkembang. Pengelolaan SDM berguna dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan perusahaan. Berbagai perencanaan yang disusun hanya dapat dilakukan dengan dukungan SDM dalam perusahaan. sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti gedung, fasilitas dan berbagai peralatan dapat berjalan dengan baik dengan adanya SDM yang memadai. Dengan

SDM yang sedemikian rupa berjalan dengan baik, hal tersebut membantu perusahaan untuk dapat dengan efektif dan efisien dalam menggunakan sumber daya lainnya.

Di dalam perusahaan atau organisasi terbentuk atas sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia. Sumber daya bukan manusia seperti modal, gedung, fasilitas, peralatan dan sebagainya. Sumber daya manusia menurut Hamali (2016) adalah modal atau sumber daya dalam organisasi berupa seluruh individu yang terlibat dalam aktivitas yang menunjang berjalannya organisasi. Hamali (2016) menambahkan makna dari SDM yakni sebuah pendekatan yang strategis terhadap motivasi, pengembangan, keterampilan serta pengelolaan SDM dalam organisasi. Dari penjelasan tersebut, disimpulkan yakni bahwa SDM memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mewujudkan tujuan organisasi yang dibantu dengan adanya sumber daya bukan manusia.

Kualitas sumber daya manusia dari sebuah organisasi menentukan efektivitas dan efisiensi berjalannya suatu organisasi dalam menggapai tujuan. Kualitas suatu organisasi dapat dikembangkan melalui beberapa upaya, diantaranya: pemberian materi kerja melalui pendidikan, pelatihan kerja yang disesuaikan di setiap divisi, pemberian motivasi dan disiplin kerja, serta pemberian insentif maupun sanksi atas kinerja yang diberikan karyawan. Dengan berbagai upaya tersebut diharapkan karyawan mendapat tambahan pengetahuan maupun keterampilan yang menunjang kinerja yang berdampak pada kualitas sumber daya manusia. Pemberian motivasi serta disiplin kerja pada karyawan juga berdampak pada kinerja karyawan yang

disesuaikan dengan lingkungan kerja yang diharapkan oleh suatu organisasi. Pemberian insentif membantu karyawan untuk semakin termotivasi dalam mengoptimalkan kemampuan diri, sedangkan adanya sanksi yang berlaku membantu perusahaan untuk dapat menerapkan standar operasional yang berlaku dalam melakukan suatu pekerjaan.

Kualitas dari sebuah sumber daya manusia dalam sebuah organisasi berhubungan dengan kinerja dari para karyawan. Kinerja karyawan yang baik mengindikasikan keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja karyawan menurut Silalahi (2021) adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang telah dicapai dari individu yang bekerja di dalam sebuah organisasi yang disesuaikan dengan posisi dan tugasnya yang telah ditentukan melalui nilai-nilai standar tertentu yang telah ditentukan oleh perusahaan yang dapat diukur dengan menggunakan indikator tertentu. Berdasarkan penjelasan tersebut kinerja merupakan suatu indikator untuk melihat hasil kerja dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja dari karyawan melalui kontribusinya terhadap perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Selain karyawan, manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Melalui berbagai upaya yang dilakukan, manajer sumber daya manusia berupaya bertanggung jawab mengelola kinerja sejumlah karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu aspek penting dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan

dalam meningkatkan produktivitas. Kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi selain merupakan tanggung jawab dari individu atau karyawan, hal tersebut juga dipengaruhi oleh berbagai faktor dari internal maupun eksternal. kinerja karyawan merupakan penilaian atas setiap individu yang berkerja di dalam sebuah perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan bersifat individual dan tim, karena dinilai melalui tingkat kemampuan dan kontribusi yang berbeda pada setiap karyawan. Penilaian sebuah kinerja dari sebuah perusahaan atau individu merupakan upaya yang bertujuan melakukan evaluasi atas hasil kerja yang dilakukan serta dalam rangka memperbaiki hasil kerja yang dilakukan individu. Salah satu faktor internal dari kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) menjelaskan motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong individu dalam melakukan suatu tindakan yang pada hakikatnya terdapat secara internal dan eksternal. Maka dari itu motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat dalam melakukan pekerjaan. Ada pula menurut Hafidzi (2019) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu pemberian daya penggerak atau daya dorong bagi individu yang menciptakan kegairahan dalam melakukan suatu aktivitas. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan hasrat di dalam individu yang menyebabkan individu melakukan suatu tindakan dalam bentuk kontribusi dalam pekerjaan agar dapat berjalan dengan optimal dalam upayanya mencapai kinerja yang baik.

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi dapat menjadi sebuah penggerak yang

membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini seturut dengan pendapat Uhing (2019) yang menyatakan motivasi kerja merupakan suatu kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap perusahaan tentu memiliki tujuan. Tujuan perusahaan harus dengan baik tersampaikan kepada setiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik yang berasal dari internal maupun eksternal akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan lebih efektif. Motivasi kerja dapat berasal dari dalam internal maupun eksternal seorang individu. Suatu perusahaan sudah selayaknya berupaya untuk dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawannya agar kinerja karyawan terjaga dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja dipahami sebagai suatu bentuk dorongan psikologis yang dilakukan kepada individu dalam menentukan arah perilaku melalui tingkat usaha yang diberikan dalam menyelesaikan tugas dan masalah. Menurut artikel yang di tulis oleh Sodexo (2021) beberapa hal yang menjadi motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan, yakni motivasi untuk memperoleh pendapatan, motivasi untuk mendapatkan tingkat jabatan, motivasi untuk memperoleh pengalaman kerja dan pengetahuan baru, motivasi untuk pekerjaan sebagai hobi, dan motivasi untuk cita – cita. Dari berbagai tujuan motivasi tersebut, motivasi kerja dapat ditimbulkan dari berbagai alasan dan tujuan. Dalam artikelnya Sodexo menjelaskan motivasi kerja mayoritas muncul dari sisi internal individu. Selain untuk memiliki motivasi untuk memperoleh pendapatan, jabatan menjadi salah satu alasan

individu bekerja dengan lebih giat. Dengan jabatan yang lebih tinggi memungkinkan individu mendapatkan gaji yang lebih tinggi dan dapat mengeksplorasi dengan lebih dalam keahlian yang ingin di geluti. Hal ini juga berbanding lurus dengan motivasi untuk memperoleh pengalaman. Sebagian karyawan termotivasi untuk memiliki berbagai pengalaman guna bekal di masa yang akan datang. Bekerja merupakan suatu proses panjang yang berdampak di masa yang akan datang. Selain untuk mencapai tujuan perusahaan setiap individu tentu memiliki cita – cita yang ingin dicapai. Maka dari itu motivasi untuk cita – cita juga dapat mendorong individu untuk memiliki kinerja yang lebih baik. Dengan berbagai ilmu dan pengalaman dalam mengerjakan tugasnya, karyawan dapat banyak dapat belajar untuk menggapai cita – citanya.

Motivasi dapat timbul dari berbagai sisi dalam pekerjaan. Kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, bisa terdapat dari internal pribadi karyawan ataupun berdasarkan dari luar. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi, selain itu lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi dalam kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Darmadi (2020) merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan atau pekerja yang memengaruhi individu dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab selama kurun waktu bekerja. Lingkungan kerja mencakup berbagai hal, termasuk lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memberikan fasilitas di sekitar tempat bekerja yang dapat memberikan rasa nyaman dan aman. Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja menjadi hal pertama yang

menjadi pertimbangan bagi para karyawan dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan rasa puas dalam menuntaskan tugas yang diberikan. Rasa aman dan nyaman tidak dapat timbul begitu saja, lingkungan kerja tidak hanya terbentuk dengan sendirinya begitu saja. perusahaan dapat memberikan fasilitas serta mendesain lingkungan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Lingkungan kerja begitu penting bagi karyawan, dengan lingkungan yang diatur dengan baik memungkinkan karyawan dapat menjadi fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik meliputi berbagai fasilitas dan berbagai benda yang dapat dipergunakan selama pekerjaan. Contohnya yakni: meja, kursi, lemari, komputer, pendingin ruangan, hingga gedung. Berbagai fasilitas tersebut tidak hanya sebagai kebutuhan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas, namun melalui perancangan yang baik fasilitas lingkungan kerja fisik juga dapat membantu kinerja karyawan yang lebih baik. Ada pula lingkungan fisik yang tak kasat mata yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti suhu ruangan, pencahayaan dan aroma ruangan. Berbagai lingkungan fisik tersebut menjadi tanggung jawab pihak perusahaan dalam usahanya meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merujuk pada hubungan antar pekerja, hubungan ini dapat berupa relasi yang terjadi terhadap sesama rekan kerja antara atasan maupun bawahan. Lingkungan kerja non fisik menjadi penting karena hal tersebut sering menjadi faktor terbesar dalam memengaruhi kinerja karyawan. Sehubungan dengan hal itu, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya membentuk

tempat kerja dari segi fasilitas yang memberikan kenyamanan, namun juga berupaya untuk dapat membangun suasana kerja yang nyaman dari segi hubungan antar pekerja. Perusahaan dapat berupaya untuk membangun suasana kerja yang mendorong karyawan agar lebih dapat bekerja sama dengan baik. Berbagai usaha yang dapat dilakukan seperti menekankan berbagai nilai dalam lingkungan kerja seperti halnya saling menghargai, suportif, transparansi dan saling membantu. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dari segi fisik maupun non fisik, hal ini membantu karyawan bahkan perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuannya. Dengan lingkungan yang bersih, rapi dan nyaman membantu karyawan untuk dapat lebih fokus pada pekerjaan mereka dibanding mereka bekerja namun dengan fasilitas yang tidak memadai. Begitu juga dengan hubungan antar pekerja yang baik, relasi antar atasan maupun bawahan yang dapat saling menghargai dapat membantu pekerjaan menjadi lebih efektif lantaran memiliki lingkungan kerja yang kondusif.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja menjadi beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Motivasi kerja maupun lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor yang dapat dipengaruhi dari sisi internal maupun eksternal karyawan. meskipun begitu, tidak menutup kemungkinan hal tersebut dapat dikelola oleh perusahaan melalui manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya berdasarkan hasil diskusi kepada beberapa karyawan di kantor PT. Naga Sakti Asia mengungkapkan suasana kerja di kantor merupakan tempat yang nyaman dari segi fasilitas, karyawan merasa sudah cukup nyaman dengan berbagai

fasilitas yang diberikan seperti pendingin ruangan yang stabil, meja dan kursi yang nyaman dan layanan internet yang cukup memadai. Salah satu karyawan meresahkan bahwa tidak adanya kantin pada lingkungan kantor. Akibat dari tidak adanya kantin pada lingkungan kantor membuat karyawan kesusahan dalam mencari makanan pada jam istirahat makan siang. Walau sudah diberi nominal yang cukup untuk makan, karyawan merasa lelah ketika harus mencari makan di luar kantor, ditambah kantor PT. Naga Sakti Asia berada di kawasan luar kota yakni di Jalan Trikora. Akibatnya beberapa karyawan menjadi telat untuk datang kembali ke kantor sehingga ada beberapa pekerjaan yang menjadi tertunda. Berdasarkan diskusi yang dilakukan, karyawan juga mengungkapkan masih adanya karyawan yang terlambat. Walau tidak dalam jumlah yang signifikan seperti hanya 2-3 karyawan hal tersebut juga akan membuat pekerjaan menjadi terhambat. Hal tersebut diperkirakan karena karyawan kurang adanya motivasi bagi karyawan untuk dapat selalu hadir tepat waktu di kantor.

Dalam aspek lingkungan kerja, karyawan sangat merasa nyaman dan aman bekerja di PT. Naga Sakti Asia. Hal tersebut diungkapkan oleh sebagian besar karyawan yang rata - rata bekerja lebih dari 2 tahun. Berdasarkan pengakuan dari berbagai karyawan mengungkapkan di dalam perusahaan tidak senioritas yang membuat karyawan baru tidak mendapat tekanan dari para rekan kerja. Hubungan antar atasan dan bawahan yang dirasakan juga sangat nyaman, hal tersebut ditandai dengan karyawan dengan mudah untuk dapat berkomunikasi terhadap rekan kerja. Mayoritas karyawan merasakan kesan kekeluargaan yang cukup erat yang berakibat

karyawan merasa nyaman bekerja dan tidak memiliki rasa sungkan terhadap satu sama lain yang dapat berdampak pada kinerja. Adapun jika berdasarkan lingkungan kerja dari aspek non fisik karyawan merasa nyaman, sebaliknya karyawan juga mengungkapkan beberapa permasalahan yang dirasakan yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Salah satu contohnya yakni tidak adanya sekat di dalam kantor yang membuat tidak semua orang nyaman bekerja dalam kondisi tersebut. Sebagian orang lebih nyaman untuk bekerja dalam kondisi privasi yang cukup. Disamping itu, PT. NASA merupakan perusahaan pertambangan dan kontraktor alat berat. Tidak jarang dari karyawan diharuskan untuk pergi untuk perjalanan dinas ke luar kota untuk melihat langsung kondisi lokasi pertambangan atau biasa disebut *site*. Karyawan resah akan tidak adanya peralatan yang disediakan untuk perjalanan dinas tersebut seperti *safety boot* dan pelindung kepala yang harus disediakan secara mandiri oleh para karyawan. Hal tersebut menurunkan semangat karyawan dalam melakukan perjalanan dinas, ditambah perjalanan yang jauh yang tidak didukung dengan fasilitas yang sebanding bagi karyawan yang bekerja di kantor pusat. Selanjutnya, tidak adanya insentif dari setiap keberhasilan proyek membuat kurangnya termotivasi untuk melaksanakan proyek proyek selanjutnya. Keluhan yang disampaikan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan merasa nyaman dari segi lingkungan kerja namun mereka tidak memiliki motivasi lebih untuk dapat berkembang di luar tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang di jabarkan permasalahan yang terjadi dapat memengaruhi perusahaan dalam jangka panjang. Kinerja

karyawan hendaknya dapat secara optimal agar perusahaan dapat bertahan dan diharapkan dapat terus bertumbuh. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor, contohnya yakni motivasi kerja dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan yang baik berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor pada PT. Naga Sakti Asia”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor pada PT. Naga Sakti Asia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor pada PT. Naga Sakti Asia?

1.3 Batasan Masalah

Sehubungan dengan terbatasnya kemampuan dan waktu yang dimiliki oleh penulis, maka penulis menetapkan batasan masalah yang akan diteliti, antara lain:

1. Penelitian ini akan membahas pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PT. Naga Sakti Asia melalui pengumpulan data primer yang akan diperoleh melalui kuesioner yang akan diberikan kepada responden.

2. Responden yang akan menjadi objek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di kantor pusat PT. Naga Sakti Asia yang masih bekerja hingga Juli 2023 yang berjumlah 103 karyawan.
3. Penelitian ini akan dilakukan pada kantor pusat PT. Naga Sakti Asia yang dilakukan dari bulan Juni hingga Juli 2023.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pada PT. Naga Sakti Asia
2. Untuk menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pada PT. Naga Sakti Asia

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi penulis tentang faktor – faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya motivasi kerja dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Karyawan di Kantor pada PT. Naga Sakti Asia

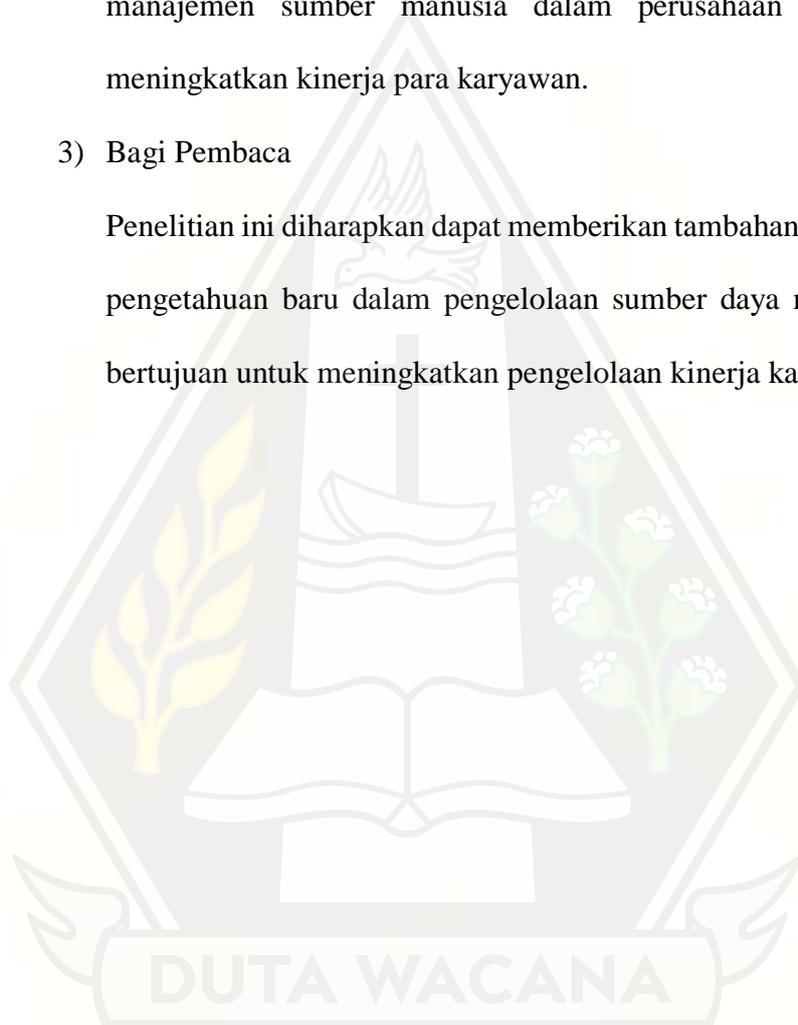
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dalam pengelolaan kinerja karyawan yang dapat digunakan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja.

2) Bagi Pihak Manajemen Sumber Daya manusia PT. Naga Sakti Asia

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan divisi manajemen sumber manusia dalam perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

3) Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengelolaan kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan telah dipaparkan dalam Bab IV dapat disimpulkan bahwa:

- a) Penelitian ini dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 103 karyawan di kantor pusat PT. Naga Sakti Asia.
- b) Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti semakin tinggi tingkat motivasi karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Motivasi menjadi salah satu faktor dalam kinerja karyawan. Pada tiap individu memiliki motivasi yang berbeda. Motivasi yang dimiliki seorang individu menjadi faktor pendorong dalam melakukan suatu pekerjaan yang berdampak pada kinerja karyawan.
- c) Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja
- d) Berdasarkan pengujian yang dilakukan secara simultan dapat disimpulkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya berdasarkan hasil uji koefisien determinasi

menunjukkan nilai sebesar 65,5% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang telah dilaksanakan ini memiliki keterbatasan sebagai berikut:

- a) Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner yang disebarakan secara *online* melalui media *google form* dan tidak dilakukan secara langsung sehingga tidak dapat diketahui apakah responden sudah memahami secara jelas isi kuesioner penelitian yang dilakukan. maka dari itu terdapat kemungkinan responden menjawab dengan tidak teliti yang berakibat menimbulkan jawaban yang tidak benar dan tidak jujur yang membentuk bias terhadap hasil penelitian yang diperoleh.
- b) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi yakni sebesar 65,5% maka dari itu masih terdapat variabel diluar penelitian yang dapat menjelaskan kinerja karyawan.
- c) Penelitian hanya dilakukan pada karyawan kantor pusat PT. Naga Sakti Asia, sehingga tidak dapat menggambarkan secara menyeluruh pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Naga Sakti Asia.

5.3 Saran

- a) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan pengumpulan data secara langsung dan melakukan pendampingan agar dapat menjelaskan kuesioner penelitian terlebih dahulu untuk menghindari bias akibat ketidaktahuan informasi dan kesalahpahaman dalam pengisian kuesioner.
- b) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel dalam penelitian untuk mengetahui berbagai faktor dalam kinerja karyawan.
- c) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih luas yakni tidak hanya pada kantor pusat agar hasil penelitian dapat lebih menggambarkan keadaan yang sebenarnya dan dapat menggambarkan secara keseluruhan.
- d) Bagi perusahaan PT. Naga Sakti Asia, berdasarkan dari hasil penelitian, perusahaan dapat menggunakan motivasi dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat memberikan tambahan motivasi seperti kegiatan di luar kantor, insentif dan memberikan jenjang karir bagi karyawan yang kompeten. Selanjutnya perusahaan dapat menjaga lingkungan kerja tetap kondusif dan nyaman guna mempertahankan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A, M. S. (2016). *Interaksi dan Motivasi belajar mengajar*. Jakarta: PT Raja grafindo.
- Afuah, A. (2004). *a strategic Managemen Approach*. New York : Mc Graw-Hill.
- Arif, Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Azwar. (1986). *Validitas dan Reabilitas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang, S. (2015). *Perilaku kosnusmen dan pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Danang, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Darmadi. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada indomaret cabang kelapa dua gading serpong. *jurnal ilmiah manajemen Forkamma*, 240--247.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Feel, N. H. (2018). *Pengaruh Disiplin kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*.
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi kerja*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten jember. *jurnal penelitian Ipteks*, vol. 4 no. 1.
- Hasibuan, m. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi cetakan ke tiuga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- J.), S. T. (2021). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Pratiwi, E. E. (2019). pengaruh kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru sekolah lentera harapan sangihe. *jurnal nalar pendidikan*, 85-93.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. . Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. d. (2016). *Research methods for business: A skill buuilding approach 7th edition* . New Jersey: Wiley.

- Sendarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk Meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas Kerja PT Refika Aditama*. Bandung.
- Sodexo. (2021, juni 17). *8 cara memotivasi karyawan agar semangat bekerja*. Retrieved from SODEXO.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta CV.
- Sujarweni. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap: praktis dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syahtuti. (2010). *Definisi, variabel, indikator dan pengukuran dalam ilmu sosial*. Jakarta: bina rena pariwisata.
- Uhing, U., andrey, R., & Aldofina. (2019). *pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan rumah makan di manado*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Zameer, H. A. (2014). The Impact Of The Motivation On The Employee's Performance In Beverage Industry Of Pakistan. *International journal of academic research in accounting, finance and management science* , 293-298.

