

The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Indo Suhar Jaya Bogor Branch

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bogor

Melistianarachmawati ¹⁾; Taat Kuspriyono ²⁾; Lady Diana Warpindyastuti ³⁾

¹⁾ Faculty of Economics and Business, Bina Sarana Informatika University

Email: ¹⁾ Melistianarachmawati10@gmail.com ; ²⁾ Taat.tat@bsi.ac.id ; ³⁾ Lady.lwd@bsi.ac.id

How to Cite :

Rachmawati, M., Kuspriyono, T., Warpindyastuti, D. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bogor . JURNAL EMBA REVIEW, 3(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v3i1>

ARTICLE HISTORY

Received [28 April 2023]

Revised [19 Mei 2023]

Accepted [04 Juni 2023]

KEYWORDS

Motivation, Work
Environment,
Employee Performance

This is an open access article under the
[CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek dari pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bogor. Populasi karyawan PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bogor sebanyak 110 karyawan. Sampel yang diambil penelitian ini memakai slovin sejumlah 52 karyawan. Data dihimpunkan memakai kuesioner dengan skala likert yang dikerjakan dengan menggunakan software Microsoft Excel 2013 dan software IBM SPSS Statistic 26. Metode penelitian yang akan dipakai berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f. Penelitian ini memiliki 3 invensi sesuai dengan hipotesis yang akan dikemukakan, yaitu: (1) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research aims to knowing the effect of motivation and work environment on employee performance of PT Indo Suhar Jaya Bogor Branch. The population of employees of PT Indo Suhar Jaya Bogor Branch was 110 employees. sampling in this study using the slovin formula as many as 52 employees. The data was collected through using a Likert scale that was administered using Microsoft Excel 2013 software and IBM SPSS Statistic 26 software. The research methods will be used in the form of a validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, coefficient of determination test, t test and f test. This study has 3 findings in accordance with the hypothesis proposed, namely: (1) that motivation has a positive and significant effect on employee performance, (2) that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, (3) that motivation and work Environment have a positive effect on employee performance.

PENDAHULUAN

PT. Indo Suhar Jaya merupakan suatu perusahaan yang berhubungan dengan retail dan nama bisnis dari PT. Indo Suhar Jaya yaitu Narma Toserba. PT. Indo Suhar Jaya menyediakan kebutuhan akan produk-produk rumah tangga, mulai dari peralatan elektronik, barang pecah belah dan lain sebagainya. Aktivitas utama yang dilakukan pada PT Indo Suhar Jaya yaitu pelayanan, kondisi ini menuntut perusahaan agar senantiasa melayani dengan baik bagi pelanggan sehingga perusahaan bisa bersaing dengan kompetitor- kompetitor yang memiliki sektor sama dengan perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan saat ini yaitu pemberian motivasi kepada karyawan dapat dikatakan masih tergolong rendah, dikarenakan sedikit tingkat tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaannya. Sementara itu PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bogor selalu berusaha memberikan motivasi kepada karyawan dengan mengadakan coffe break. Namun masih dapat ditemukannya masalah motivasi pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti karyawan tidak memiliki inisiatif dalam bertindak untuk melaksanakan pekerjaan tanpa harus atasan memberikan perintah terlebih dahulu, hal ini memicu keterlambatan dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Selain itu, lingkungan kerja di perusahaan tersebut masih belum optimal yaitu salah satunya posisi letak kantor yang berada di basement. hal tersebut menimbulkan suara bising pada saat kendaraan yang melewati atas kantor dan membuat sebuah getaran didalam ruang kantor. Sehingga hal ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja.

Kinerja karyawan merupakan satu dari beberapa faktor kunci sukses perusahaan dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak mungkin berjalan dengan baik dan semestinya apabila tidak memiliki karyawan yang bekerja dengan maksimal, masalah ini merupakan masalah penting yang dihadapi perusahaan karena kinerja yang rendah disebabkan karena ketidaknyamanan terhadap apa yang terjadi di perusahaan seperti kurangnya motivasi dan lingkungan yang kurang membantu untuk aktivitas bekerja. Dengan demikian dalam setiap perusahaan diwajibkan untuk dapat memotivasi para pekerja dan lingkungan yang nyaman bagi sebuah kelangsungan kerja karyawan serta dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Menurut (Kast & Rosenzweig, 2022) mengenai motivasi merupakan suatu hal yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan sesuatu dengan cara tertentu, ataupun cenderung mengembangkan perilaku yang sangat unik. Selain itu terdapat teori lain yang menambahkan menurut (Sutrisno, 2020) bahwa terdapat dua konstituen yang dapat mempengaruhi sebuah motivasi yaitu internal dan eksternal. Pertama, terdapat konstituen internal yang bisa mempengaruhi motivasi yaitu memiliki ambisi untuk hidup, memiliki ambisi untuk dimiliki, memiliki ambisi untuk mendapatkan penghargaan, memiliki ambisi untuk pengakuan, dan memiliki ambisi untuk berkuasa. Sedangkan konstituen eksternal yaitu keadaan lingkungan kerja yang baik, remunerasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan pengaturan yang fleksibel (Sutrisno, 2020). Ada beberapa indikator motivasi menurut (Maslow, 2020) yaitu (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan sosial, (3) kebutuhan rasa aman, (4) kebutuhan penghargaan, dan (5) kebutuhan aktualisasi diri.

Lingkungan Kerja

Menurut (Simbolon, 2021) mengemukakan pendapat bahwa lingkungan kerja merupakan unsur instrumen sangat penting pada saat pekerja mengerjakan kegiatan kerjanya. Menurut

(Surajiyo et al., 2020) terdapat beberapa faktor yang dapat menentukan sebuah lingkungan baik atau sebaliknya diantaranya (1) pewarnaan, (2) kebersihan, (3) pertukaran Udara, (4) penerangan, (5) musik, (6) keamanan dan (7) kebisingan. Selain itu, terdapat pendapat mengenai indikator-indikator lingkungan kerja yang membagi menjadi dua katagori yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan secara fisik yaitu konstruksi tempat kerja, kelengkapan kerja yang akseptabel, fasilitas, dan tersedia sarana angkut. Sedangkan lingkungan secara non fisik yaitu terjalinya afiliasi antar rekan kerja setingkat, terjalinya afiliasi atasan dan karyawan dan kerjasama sesama karyawan (Siagian , 2022).

Kinerja

Menurut (Rivai, 2018) berpendapat bahwa kinerja merupakan kesanggupan seseorang maupun sekelompok orang dalam melaksanakan sesuatu aktivitas dan melengkapinya yang sebanding dengan penuh tanggung jawab dari hasil sesuai dengan apa yang diharapkan. Pendapat lain mengatakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah berhasil dicapai oleh karyawan pada saat melaksanakan tugas telah selaras dengan apa yang diserahkan kepadanya serta tanggung jawab karyawan tersebut dalam melakukan tugasnya, dalam hal ini perlunya dilihat secara kualitas dan kuantitas hasil dari kerja karyawan itu sendiri (Mangkunegara, 2017). Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja memiliki beberapa indikator yang meliputi: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) pelaksanaan tugas, (4) tanggung jawab, dan (5) inisiatif.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis metode yang dilakukan pada penelitian ini berupa kuantitatif. Penghimpunan data dilakukan melalui diseminasi kuesioner lalu disebarkan kepada 52 karyawan PT. Indo Suhar Jaya cabang Bogor. Sampel dipilih dengan memakai teknik sampel random sampling , berupa sampel yang dipilih secara sembarang. Pengkajian data dilakukan dengan menguji beberapa uji instrumen data yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda. Dalam melakukan beberapa uji hipotesis ini dibantu dengan memakai perangkat lunak berupa SPSS v.26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
Motivasi (X1)	0,638	0,273	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,483	0,273	Valid
Kinerja (Y)	0,707	0,273	Valid

Berdasarkan tabel yang telah disajikan pada tabel 1 diatas, bahwa disetiap butir-butir pertanyaan memperoleh nilai r hitung menghasilkan sebuah nilai lebih besar dari rtabel 0,273. Hal tersebut membuktikan uji validitas bisa dibilang valid.

Uji Reliabilitas

Tabel. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,883	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,866	Reliabel
Kinerja (Y)	0,849	Reliabel

Sumber: SPSS v.26

Sepadan dengan hasil output uji reliabilitas pada tabel 2 diatas. Bahwa setiap variabel-variabel tersebut mendapat nilai alpha > 0.06. hal tersebut membuktikan uji reliabilitas dikatakan reliabel.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel. 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

					T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	,konstan	4,539	2,527		1,796	,079
	Motivasi	,295	,100	,383	2,956	,005
	Lingkungan Kerja	,365	,107	,443	3,422	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sepadan dengan hasil nilai koefisien regresi variabel motivasi 0,295 dan variabel lingkungan kerja 0,365. Dengan demikian memperlihatkan bahwasanya kedua variabel mendapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel. 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 ^a	,579	,562	2,539

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber: SPSS v.26

Hasil pengujian hipotesis dalam uji koefisien determinasi mendapat nilai sejumlah 0,579, hal ini memperlihatkan bahwasanya motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh sejumlah 57,9 % terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 42,1%.

Uji t

Tabel. 5 Hasil Uji t

	T	Sig.
Konstan	1.796	,079
Motivasi	2,956	,005
Lingkungan Kerja	3,422	,001

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai hasil yang didapatkan dari perhitungan uji t terkait motivasi terhadap kinerja menunjukkan bahwasanya variabel motivasi memperoleh nilai thitung 2,956 < ttabel 2,009 dengan

nilai sig 0,005 > 0,05, bahwasanya H1 diterima serta H0 ditolak dengan demikian secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi terhadap karyawan PT. Indo Suhar Jaya cabang Bogor tergolong cukup baik dalam segi kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Berarti sejalan serta relevan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Lie et al., 2021) dengan hasil sama yaitu secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H1: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang didapatkan pengujian hipotesis mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan sebuah variabel lingkungan kerja memperoleh nilai thitung 3,422 < ttabel 2,009 dengan mempunyai nilai sig 0,001 < 0,05, bahwasanya H1 diterima serta H0 ditolak. Hal tersebut memperlihatkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja pada PT. Indo Suhar Jaya cabang Bogor bisa dibidang cukup baik dalam hal konstruksi berupa bangunan kantor, kelengkapan kerja yang akseptabel, fasilitas, tersedia sarana angkut, terjalinya afiliasi antar kolega kerja setingkat, terjalinya afiliasi atasan dan karyawan dan kerjasama sesama kolega kerja.

Dalam hal tersebut sejalan dan relevan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Kusmiyatun & Sonny, 2021) dengan hasil yang sama yaitu secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H2: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji f

Tabel. 6 Hasil Uji f

ANOVA^a

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresi	434,717	2	217,359	33,726	,000 ^b
	Residual	315,802	49	6,445		
	Total	750,519	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (konstan), Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber: SPSS v.26

Hasil daripada perhitungan yang telah dilakukan dalam uji f pada motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperlihatkan nilai fhitung 33,726 > ftabel 3,52 serta nilai sig. 0,000 < 0,05. Dengan demikian menunjukkan bahwasanya secara bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk motivasi kepada seluruh pekerja sudah cukup dipenuhi. Selain itu salah satu aspek yang bisa menaikkan kinerja berupa memberikan sebuah lingkungan kerja yang dirasa aman serta nyaman hal ini dapat membantu meningkatkan kinerja para pekerja di perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian terkait motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwasanya motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja secara parsial mendapatkan pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, jika dilihat secara bersamaan motivasi ataupun lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini memfokuskan hanya pada cakupan motivasi dan lingkungan kerja bagian daripada upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Untuk perusahaan diharapkan selalu memberikan sebuah motivasi kepada para karyawan, agar karyawan dapat memberikan sebuah kinerja yang optimal kepada perusahaan. Disamping itu perlunya memperdulikan lingkungan kerja dilihat secara fisik ataupun non fisik, tujuan dilakukannya hal tersebut dalam rangka memberikan sebuah kenyamanan kepada para karyawan pada saat melakukan aktivitas kerja sehingga kinerja akan jauh lebih baik.

Selain itu, untuk peneliti selanjutnya yang berkeinginan melakukann sebuah penelitian di perusahaan yang sama ataupun memiliki variabel samaa dengan penelitian ini, dianjurkan untuk membarui atau memperbanyak variabel yang sudah peneliti gunakan saat ini. Selain itu memperluas objek pada penelitian serta jumlah sampe yang ditambahkan agar saat digunakan akan menghasilkan data yang relevan dan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Undip.
- Indrasari, M. (2017). KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. Indomedia Pustaka.
- Jawangga, Y. H. (2019). Dasar-Dasar Manajemen. PT. Cempaka Putih.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif. DEEPUBLISH.
- Lie, D., Wijaya, A., Manajemen, P. S., Pematangsiantar, K., & Utara, S. (2021). *Maker: Jurnal Manajemen*. 7(May), 95–108.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya.
- Prihantoro, A. (2019). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. DEEPUBLISH.
- Santoso, S. (2017). Menguasai Statistik Multivariat Konsep Dasar dan Aplikasi dengan SPSS. Gramedia.
- Simbolon, S. (2021). Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Bintang Pustaka Madani.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan metode R&D. Alfabeta.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). PENELITIAN SUMBER DAYA MANUSIA, PENGERTIAN, TEORI DAN APLIKASI (MENGUNAKAN IBM SPSS 22 FOR WINDOWS). DEEPUBLISH.