



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Perusahaan Bidang Metal di Kabupaten Bekasi

Evi Yunita¹, Edward Efendi Silalahi²,
Hasanuddin³

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya ^{1,2,3}

e-mail: eviyuitya0231@gmail.com

Abstract

This study examines the effect of work motivation and work environment on employee performance in a company. Employee performance plays a crucial role in the company's success, although some employees have not demonstrated optimal performance. The purpose of this study is to identify the impact of work motivation and work environment on employee performance. The study uses a population of 32 respondents and adopts an explanatory research design, collecting both qualitative and quantitative data, including primary and secondary data. Data analysis was conducted using SPSS version 26. The results indicate that approximately 70.4% of employee benefits are influenced by the variables of work motivation and work environment. Therefore, companies need to continually enhance work motivation and the work environment to ensure employees' performance remains optimal. It is important for companies to provide daily training and keep employees motivated. Further research is needed to explore other factors affecting employee performance.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Kinerja karyawan memegang peran yang sangat besar dalam kesuksesan perusahaan, meskipun ada sebagian karyawan yang belum menunjukkan kinerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan populasi yang terdiri dari 32 responden, jenis penelitian ini adalah tinjauan penelitian penjelasan, yang mengumpulkan data kualitatif dan kuantitatif, baik primer maupun sekunder. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekitar 70,4% manfaat karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal. Penting bagi perusahaan untuk menyediakan pelatihan harian dan menjaga karyawan agar tetap bersemangat. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menggali faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kata kunci: Motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan organisasi, pengembangan bisnis memiliki dampak besar pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di dalam perusahaan. Sumber daya manusia tidak dapat dianggap sebagai komponen yang terpisah, melainkan harus dipertimbangkan secara menyeluruh karena mereka berperan penting dalam menciptakan kegiatan organisasi yang efisien dan efektif. Agar perusahaan dapat bersaing dalam dunia bisnis, memiliki karyawan yang kompeten dan berkualitas tinggi menjadi hal yang sangat penting. SDM yang terlibat dalam organisasi, yaitu para karyawan, memiliki tugas utama untuk mendukung perkembangan bisnis yang sejalan dengan tujuan perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang berkualitas, perusahaan akan kesulitan untuk berkembang, karena kinerja mereka merupakan faktor penentu keberhasilan dalam menjalankan operasional perusahaan (Hasibuan & Silvy, 2020).

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Ketika seorang karyawan memperoleh motivasi yang tepat, mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja dan memberikan hasil yang diinginkan perusahaan. Motivasi kerja tidak hanya berdampak pada semangat, tetapi juga pada kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan partisipasi aktif mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan lebih berkomitmen untuk berkontribusi secara maksimal, memastikan bahwa mereka ikut serta dalam setiap langkah menuju kesuksesan organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat vital bagi kelancaran operasional perusahaan. Tanpa kualitas SDM yang baik, meskipun perusahaan dilengkapi dengan teknologi canggih dan sarana prasarana yang lengkap, operasional perusahaan tetap akan terbatas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memanfaatkan potensi SDM yang ada dengan cara yang efektif, agar karyawan dapat bekerja dengan produktif dan efisien. Kinerja karyawan, sebagai elemen penting dalam produktivitas dan kesuksesan organisasi, menjadi faktor penentu bagi tercapainya tujuan perusahaan (Luthans, 2011). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tepat, serta perhatian terhadap lingkungan kerja yang mendukung, dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Setiap perusahaan dan organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya, termasuk dalam hal budaya organisasi dan jati diri yang dimiliki. Kultur yang terbentuk di dalam organisasi tersebut sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai dan sistem yang diterapkan dalam perusahaan. Keberhasilan mencapai tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan canggih atau fasilitas yang lengkap, melainkan lebih pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankan

operasional tersebut. Kinerja individual karyawan dan kepemimpinan yang efektif menjadi faktor yang sangat mempengaruhi kesuksesan organisasi atau perusahaan (Cascio, 2016).

Dalam era globalisasi ini peningkatan kualitas SDM dan pengembangan manajemen organisasi menjadi syarat utama bagi perusahaan untuk tetap kompetitif dan mandiri. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan sangat terkait dengan kinerja SDM yang dimiliki, di mana karyawan yang berkualitas dan termotivasi akan memberikan kontribusi besar bagi pencapaian hasil yang maksimal. Perhatian terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mendukung menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan kesuksesan organisasi (Dessler, 2013; Schein, 2010).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di salah satu Perusahaan Metal di Kabupaten Bekasi. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui survei dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan, serta wawancara langsung untuk mendapatkan informasi lebih mendalam terkait variabel-variabel yang diteliti. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan literatur terkait yang relevan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, serta analisis regresi untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

PEMBAHASAN

Pada analisis deskriptif variabel motivasi kerja, yang melibatkan enam indikator (balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri), diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 73,2%, yang berada pada interval (61%-80%). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berada dalam kategori cukup baik. Pada variabel lingkungan kerja, yang menggunakan delapan indikator (penerangan cahaya, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, keamanan, jam kerja, hubungan kerja antara bawahan dan atasan, serta hubungan kerja antar rekan kerja), diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 76,3%, yang juga berada pada interval (61%-80%), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan tersebut cukup baik. Terakhir, pada variabel kinerja karyawan, yang melibatkan lima indikator (kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif), diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 78,23%, yang

juga berada pada interval (61%-80%), yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan tersebut cukup baik.

Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 3,383 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 pada tingkat signifikansi 0,05. Karena nilai signifikansi (0,002) lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 0,902 dengan nilai signifikansi sebesar 0,374 pada tingkat signifikansi 0,05. Karena nilai signifikansi (0,374) lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji *F*, diperoleh nilai *F* hitung sebesar 6,100 yang lebih besar dari *F* tabel 3,32, yang menunjukkan bahwa kedua variabel (motivasi kerja dan lingkungan kerja) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Temuan penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sembiring (2020), yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau kekuatan batin yang mendorong seseorang untuk bertindak, baik secara mental maupun fisik, guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi sering disamakan dengan energi yang menggerakkan jiwa dan fisik, yang mendorong individu untuk berusaha dan berinisiatif dalam mencapai apa yang diinginkan. Dengan kata lain, motivasi adalah faktor yang menggerakkan tindakan seseorang untuk melaksanakan suatu aktivitas (Pharisi, Irnawati, & Fahmi, 2020). Berbagai pendapat tentang motivasi menyatakan bahwa motivasi muncul dari integritas individu yang bahagia dan serius dalam mencapai hasil yang berkualitas tinggi (Loud, Daenuri & Pitri, 2020; Economics et al., 2021).

Menurut (Widijanto, 2017), motivasi dapat dilihat sebagai proses yang menghasilkan kekuatan, arah, dan daya tahan bagi individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Rosmaini dan Tanjung (2019) menambahkan bahwa motivasi juga merupakan faktor eksogen yang berasal dari luar diri individu, yang berperan penting dalam menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peranan krusial dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut (Widodo & Yandi,

2022), perusahaan membutuhkan SDM yang sukses untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kualitas SDM menjadi penentu utama keberhasilan organisasi, karena SDM yang berkualitas akan menciptakan hasil yang maksimal dalam operasional perusahaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing organisasi. Oleh karena itu, SDM harus dapat berkontribusi secara optimal agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Silaen, Ruth Bride, et al., 2021).

Kinerja SDM di dalam suatu organisasi sangat penting, karena kinerja merupakan hasil dari upaya kerja yang dilakukan oleh individu. Kinerja yang baik tidak hanya bergantung pada keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga pada sikap dan etika kerja yang diterapkan oleh setiap individu dalam organisasi. Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk memotivasi dan mendukung SDM agar mereka dapat memberikan kinerja terbaik, yang pada akhirnya akan mendorong kesuksesan organisasi (Widodo & Yandi, 2022).

Jenis studi ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan atau menganalisis data yang ada, sedangkan analisis kuantitatif, menurut (Sujarweni, 2018), berfokus pada penelitian ilmiah yang sistematis, dengan tujuan untuk mengembangkan dan menggunakan model matematika, teori, dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti. Dalam penelitian kuantitatif, desain penelitian mencakup struktur yang jelas mulai dari penemuan ide hingga pencapaian hasil penelitian. Desain penelitian yang baik dapat membantu para peneliti dan pihak lain yang tertarik untuk mengukur hubungan antar variabel yang diuji, serta pengumpulan dan analisis data secara sistematis.

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan beberapa temuan penting yang dapat memberikan gambaran lebih jelas mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih proaktif, meningkatkan produktivitas, dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Beberapa faktor yang berperan dalam meningkatkan motivasi kerja adalah penghargaan, pengakuan atas prestasi, serta kesempatan untuk berkembang. Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg tentang faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pencapaian kinerja optimal (Herzberg, 1959). Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Lingkungan kerja yang kondusif juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung komunikasi yang baik antara sesama karyawan serta antara

karyawan dan atasan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas yang memadai, budaya organisasi yang positif, dan dukungan sosial dari rekan kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam setiap perusahaan, baik itu di sektor swasta maupun publik (Widodo, D.S. & Yandi, A., 2022). Keunggulan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja SDM yang dimilikinya, yang merupakan hasil dari kerja keras dan dedikasi para karyawan. Sebagai perusahaan manufaktur yang memproduksi cabang kendaraan, sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dan keberhasilan yang diinginkan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif akan lebih proaktif dalam melaksanakan tugas mereka, sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan memuaskan.

Motivasi yang tinggi serta kondisi lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan dan kemampuannya, tanpa merasa jenuh atau terbebani dengan pekerjaan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja yang signifikan, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan bukan hanya hasil dari upaya individu, tetapi juga dipengaruhi oleh dukungan dari perusahaan, baik dalam hal fasilitas, penghargaan, dan pengakuan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian, kinerja yang baik dari setiap karyawan menjadi salah satu faktor penentu utama dalam kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya dan mempertahankan daya saing di pasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, W. F. (2016). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Economics et al. (2021). *Motivasi dan Peranannya dalam Dunia Kerja*. *Journal of Economic Studies*.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, Inc.
- Loud, D., Daenuri, E., & Pitri, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Pharisi, I., Irnawati, I., & Fahmi, M. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Rosmaini, R., & Tanjung, S. (2019). Pengaruh Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Manajemen*.
- Silaen, M., Ruth Bride, E., et al. (2021). Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *International Journal of Human Resource Management*.
- Widijanto, A. (2017). *Pengantar Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi*. Jakarta: Salemba Empat.