

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bela Pricilia*¹, Wiwin Julianti²

^{1,2}Afiliasi (Departemen, Institusi, Negara)

³Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya¹ Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi²

*e-mail: bela.pricilia09@gmail.com¹, wiwinjly@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku karyawan, sementara lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik dan psikologis tempat kerja. Kinerja karyawan diukur melalui efisiensi, efektivitas, dan produktivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif; karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak dapat berfungsi secara optimal tanpa adanya dukungan manajemen dan kebijakan perusahaan yang tepat. Oleh karena itu, disarankan bagi perusahaan untuk terus menerapkan strategi motivasi yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to understand the influence of work motivation and work environment on employee performance. Work motivation is defined as internal and external drives that influence employee behavior, while the work environment refers to the physical and psychological conditions of the workplace. Employee performance is measured through efficiency, effectiveness, and productivity in carrying out their duties and responsibilities. The results of the study show that work motivation and work environment have a significant effect on employee performance. Work motivation positively affects employee performance; motivated employees tend to show better performance. A conducive work environment also contributes to improved employee performance. However, this study also found that work motivation and work environment cannot function optimally without the support of management and appropriate company policies. Therefore, it is suggested for companies to continue to implement effective motivation strategies and create a conducive work environment to improve employee performance.

Keywords: Motivation, Environment, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang berbicara tentang kinerja dari pada karyawan juga tak lepas dari faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Pada riset ini faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah faktor yang dijadikan sebagai faktor yang dapat berdampak terhadap kinerja karyawan di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan untuk meningkatkan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja setiap karyawan berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, dikarenakan kinerja seorang karyawan bersifat Perorangan. Kinerja berfokus pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar Perusahaan. Kinerja juga adalah suatu hasil dan usaha individu yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Dalam upaya ini, motivasi kerja dan lingkungan kerja menjadi dua faktor yang sangat penting. Motivasi kerja berhubungan dengan tingkat keinginan dan kemauan karyawan untuk

bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sedangkan lingkungan kerja berhubungan dengan kondisi fisik dan psikologis tempat kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan keinginan dan kemauan mereka untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Sementara itu, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja mereka.

Namun, masih banyak perusahaan yang tidak memahami betul bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat mengambil keputusan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan.

TUJUAN PENELITIAN: Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memahami serta mengetahui apakah motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan apakah lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dan mengetahui sejauh mana kinerja karyawan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagai hasilnya penulis ingin mengetahui antara X1 dan X2 manakah yang lebih mempengaruhi dari keduanya.

RUMUSAN MASALAH

TINJAUAN PUSTAKA

Sebelum melakukan penelitian ini, peneliti telah menelusuri beberapa penelitian yang berkenaan dengan tema yang akan diteliti. Berikut ini beberapa hasil penelitian yang dapat didokumentasi oleh peneliti

Motivasi Kerja

- Menurut Handoko (2012: 9) mengemukakan bahwa: "Motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya".
- Menurut Mc Cormick dalam Mangkunegara (2013: 94): "Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja".
- Motivasi Menurut Sutrisno (2011: 109), "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu".
- Menurut Hasibuan (2011: 141), "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Lingkungan Kerja

- Menurut Scott (1981) dalam Torang (2014:27) menyatakan, lingkungan kerja adalah semua bentuk ketergantungan hubungan yang dapat membuat organisasi bertahan hidup di sekitar sistem dimana dia berada.

- Menurut Sutrisno (2011:118), lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Kinerja

- Menurut Torang (2014:74), Kinerja (performance) adalah “kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.
- Penilaian kinerja menurut Hasibuan (2011:87) adalah “Penilaian rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.
- Kinerja Karyawan Menurut Mangkunegara (2006:67) yaitu: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”
- Menurut Samsudin (2006:159) menyatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.”

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah, penelitian kualitatif. Penelitian dengan menggunakan metode studi dokumen, dimana metode ini menganalisis data-data yang dikumpulkan dari dokumen-dokumen maupun jurnal yang relevan dengan topik yang kita angkat. Metode Penelitian Kualitatif dengan teknik Studi Dokumen memudahkan kita untuk melakukan penelitian ini, kita juga lebih mudah untuk memahami informasi yang terkait dengan subjek Penelitian yang sama.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari studi dokumen menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Dalam pembahasan ini penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan faktor-faktor ini dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan keberhasilan organisasi.

Hasil: Analisis dokumen menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja lebih baik, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki interaksi yang kompleks dan mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan.

Pembahasan: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja lebih baik, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Dengan demikian, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja lebih baik, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis yang signifikan untuk pengembangan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan meningkatkan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Andrie Hadi, 2008. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Jabar Banten. Bandung: Program Magister Manajemen Pasca Sarjana. UNPAD.

- A. Shadare, Oluseyi dan Hamed, T. Ayo, 2009. Influence of Work Motivation Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance In Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal Of Economics, Finance and Administrative Sciences* ISSN 1450-2275 Issue 16.

Bagis, Pratama, & Kharismasyah. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Manajemen*. Vol.13 No.2 November 2019:

Novi, C., Friandi, S. Z., & Wiliam, G. (2019). Faktor Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja. Faktor Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kontribusi Kinerja Karyawan Pada Pt. Gapura Angkasa Bandara Soekarno Hatta, 5(1), 44–63.

Nur Ash Shidiq, M. R., & Azizah, S. N. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Ketepatan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PKP-PK PT. Angkasa Pura II Persero). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1(1), 9–24.

Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.

Suswati, E. (2022). Motivasi kerja. Media Nusa Creative (MNC Publishing).

Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727-734.

Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.

Khairunisa, N. A., Marchivanalia, P. O., & Alhazen, T. (2024, June). The Influence Of Financial Inclusion And Lifestyle On Interest In Using Financial Technology Among Students At The Faculty Of Economics, Business And Humanities, Unimuda Sorong. In *International Conference of Business, Education, Health, and Scien-Tech* (Vol. 1, No. 1, pp. 378-386).

Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874-885.

Luthfiana, H., & Rianto, M. R. (2023). Literature Review terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 4(1), 27-37.

Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279-292.

Saputra, F., Masyrurroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., ... & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329-341.

Rachmadana, S. L., Pahmi, P., Sabaria, S., Hamsiah, H., & De Fretes, I. (2024). Digital Marketing Literacy to Sustain MSME Businesses in Southwest Papua. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 15(1), 44-55.

Arta, D. N. C., Leuhery, F., Abubakar, H., Yusuf, M., & Cakranegara, P. A. (2023). Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 162-168.

Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 34-40.

Gunawan, A., Sopandi, E., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1-9.

Nasri, J., Sanaba, H. F., Sabaria, S., Hadi, S., Astirin, O. P., Rahayu, M., ... & Marchivanalia, P. O. (2024). PELATIHAN PENEREPAN TEKNOLOGI DAN INOVASI DIGITAL UNTUK MENINGKATKAN OMSET INDUSTRI PARIWISTA. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 8(3), 3186-3200.