

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kreditplus Cabang Cileungsi

Bayu Setiawan 1¹, Alex Winarno 2¹,

¹ Afiliasi: Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Telkom , Indonesia,

² Afiliasi: Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Telkom , Indonesia,

bayusetiaawaan@student.telkomuniversity.ac.id¹

winarno@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kreditplus cabang Cileungsi. Studi ini mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi motivasi dan kondisi tempat kerja, menganalisis hubungannya dengan kinerja karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui survei yang dibagikan kepada karyawan. Analisis statistik, termasuk regresi linier berganda, digunakan untuk mengevaluasi pengaruh parsial dan simultan dari motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, menggaris bawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan motivasi. Hasil Penelitian ini memberikan wawasan yang dapat ditindaklanjuti untuk perbaikan organisasi, yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja tenaga kerja dan menyelaraskan dengan tujuan perusahaan.

Kata Kunci **kinerja, motivasi kerja, lingkungan kerja**

I. PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik untuk menunjang pencapaian dan kemajuan dari perusahaan tersebut. Usaha yang dilakukan perusahaan adalah menjaga kinerja karyawan semaksimal mungkin, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi dan lingkungan kerja yang mendukung. Keberhasilan perusahaan dapat diukur dari kontribusi yang diberikan oleh sumberdaya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut ketatnya persaingan bisnis pada era moderen ini menjadikan perusahaan sadar pentingnya untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif, mengingat kinerja karyawan memiliki peran dalam keberhasilan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam meningkatkan kinerja tentu saja harus didorong dengan adanya motivasi dari setiap karyawan dan didukung dengan lingkungan kerja yang baik agar kinerja yang dikeluarkan adalah kinerja yang maksimal. Menurut Andi (2018) produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Kisahwan et al. (2024) yang menyatakan bahwa karyawan yang berpengalaman dapat mengatur diri sendiri, terlibat dan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Robbins (1996:198) Mendefinisikan motivasi sebagai kemauan untuk memberikan usaha tinggi demi mencapai tujuan organisasi, yang ditentukan oleh sejauh mana upaya tersebut sesuai dengan pemenuhan berbagai kebutuhan individu. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ramdhan et al.

(2022) yang menunjukkan bahwa motivasi untuk melayani dan komitmen normatif memediasi pengaruh CSR internal terhadap kinerja karyawan. Selain dengan memotivasi karyawan perusahaan juga perlu memastikan lingkungan kerja dapat memfasilitasi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

PT KB Finansia Multi Finance (Kreditplus) cabang Cileungsi, sebagai perusahaan pembiayaan juga sangat memperhatikan kinerja karyawannya. Dalam menjaga kinerja karyawan agar selalu terukur dengan baik dilakukan penilaian kinerja disetiap divisi. Kreditplus cabang Cileungsi sedang menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja karyawan, hal tersebut berdasarkan data penilaian kinerja periode Januari-Desember 2023, terdapat fluktuasi pada nilai rata-rata kinerja karyawan di berbagai divisi. Penilaian kinerja karyawan dibagi berdasarkan lima kriteria yaitu sangat baik, baik, cukup dan sangat kurang. Berdasarkan periode Januari-Desember 2023 secara keseluruhan kinerja karyawan PT Financia Multi Finance (Kreditplus) cabang Cileungsi mendapatkan rata-rata nilai 4.66 dari nilai tertinggi 5 yang artinya kinerja karyawan Kreditplus cabang Cileungsi belum memiliki kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor. Untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa cara antara lain dengan membangun motivasi kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Motivasi kerja adalah hal yang dibutuhkan karyawan agar bekerja secara maksimal pada suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Dewi (2019:70) berpendapat bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang memberikan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Sedangkan menurut Rasyid (2022) motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang bergantung pada kemampuan dan upaya tersebut untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu. Sedangkan menurut Robbins (1996:198) (~~2003~~) motivasi sebagai kemauan untuk memberikan usaha tinggi demi mencapai tujuan organisasi, yang ditentukan oleh sejauh mana upaya tersebut sesuai dengan pemenuhan berbagai kebutuhan individu. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ragil Permanasari, (2017) dengan hasil penelitian bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada beberapa kriteria yang dapat diperbaiki untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti salah satu diantaranya kriteria “penghargaan terhadap hasil kerja yang baik”. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (1996:198) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai kemauan untuk memberikan usaha tinggi demi mencapai tujuan organisasi, yang ditentukan oleh sejauh mana upaya tersebut sesuai dengan pemenuhan berbagai kebutuhan individu. Hal ini dipertegas oleh hasil penelitian Syahrani et al. (2022) yang menyatakan kepemimpinan yang beretika mempengaruhi motivasi karyawan padan organisasi publik.

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan (2013:146), yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan kinerja karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas pekerjaan.
7. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
8. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor internal, faktor ini meliputi meraih kompensasi yang memadai, Pekerjaan yang tetap, kondisi kerja yang aman dan nyaman
2. Faktor external , faktor ini meliputi lingkungan kerja yang baik, adanya jaminan pekerjaan dan peraturan yang flexibel.

McClelland dalam Kasmir (2018) mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

1. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya. (N-Ach)
 2. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain. (N-Pow)
 3. Kebutuhan afiliasi, “kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain. Kecendrungan teori motivasi untuk organisasi di pemerintah lebih dekat kepada *Three Need* (N-Affil).
- B. Lingkungan kerja penting untuk diperhatikan oleh manajemen untuk memastikan karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan maksimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi. Menurut Simanjuntak, (2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Dan menurut Isyandi, (2004:134) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2017:60) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Sedarmayanti (2001:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.
1. Faktor lingkungan fisik meliputi penerangan, ventilasi, kebersihan, keamanan
 2. Faktor lingkungan non-fisik meliputi kelancaran komunikasi, kerja sama kelompok dan perhatian dan dukungan pemimpin.

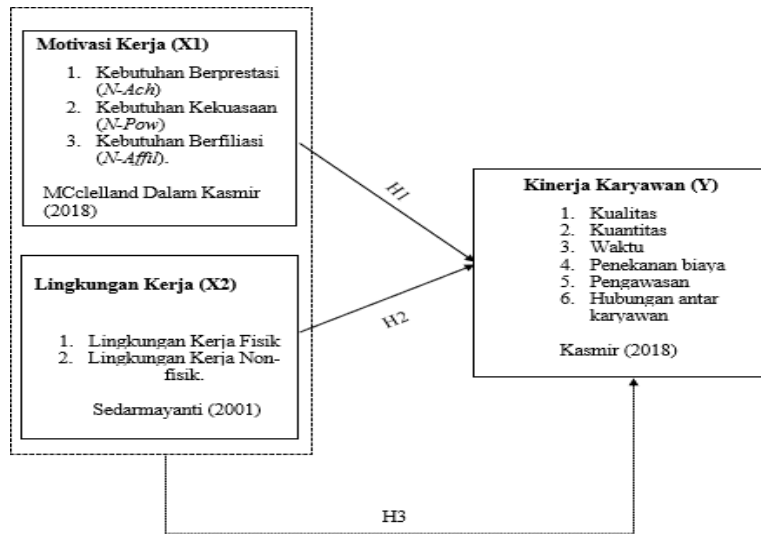
C. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Sulistiyani (2003 : 223), “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Selanjutnya menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Sinambela (2016), kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.” Berdasarkan definisi yang sudah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi.

pendapat Kasmir (2018:208) mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan Indikator sebagai berikut :

1. kualitas
2. Kuantitas
3. waktu
4. Penekanan Biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan Antar Karyawan

Dari pendapat para ahli diatas penulis merangkai kerangka penelitian seperti yang dijabarkan pada gambar 1 dibawah ini



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Sumber: Olahan Penulis 2024

- H1: Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja
- H2: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja
- H3: pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan metode analisis deskriptif. Responden terdiri dari karyawan PT Kreditplus cabang Cileungsi. Instrumen penelitian berupa kuesioner menggunakan skala Likert (1-5).

Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang akan digunakan untuk meneliti populasi serta sampel tertentu. Menurut Sugiyono (2019:17), metode kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Menurut Sugiyono (2017: 147) “Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”.

Menurut Sugiyono (2019:145) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji validitas dan reabilitas

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa rentang nilai r-hitung antara 0,413 - 0,900, sehingga seluruh nilai r-hitung > r-tabel (0,361). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja Karyawan tersebut sudah valid.

2. Hasil pada uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada motivasi kerja (X1) sebesar 0,845, pada lingkungan kerja (X2) sebesar 0,883 dan pada kinerja (Y) sebesar 0,925 Item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid karena sudah diuji reliabilitasnya sesuai Cronbach's Alpha sehingga mendapatkan hasil seluruh variabel nilai koefisien Cronbach's Alpha >0,90.

B. Analisis Deskriptif

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Presentase	Keterangan Variabel
Motivasi	76%	Baik
Lingkungan	79%	Baik
Kinerja	76%	Baik

Sumber: Olahan Penulis 2024

Pada tabel 1, diketahui bahwa presentase variabel motivasi kerja sebesar 76% yang artinya motivasi karyawan dalam kategori baik. Tingkat variabel lingkungan kerja sebesar 79% masuk kedalam kategori baik. Dan variabel kinerja sebesar 76% masuk kedalam kategori baik.

C. Uji Normalitas

Uji ini merupakan prasyarat kelayakan data untuk dianalisis menggunakan statistik parametrik atau statistik nonparametrik. Uji ini bertujuan menguji suatu model persamaan regresi berdistribusi normal atau tidak. Jika hasil menunjukkan berdistribusi normal, maka analisis yang digunakan berjenis statistik parametrik. Sebaliknya, jika hasil menunjukkan berdistribusi tidak normal, maka analisis yang digunakan berjenis statistik nonparametrik.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	Kolmogorov-Smirnova	Shapiro-Wilk
Statistic	0,061	0,988
df	70	70
Sig	0,200*	0,742

Sumber: Olahan Penulis 2024

Berdasarkan tabel uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. sebesar 0,200 (Sig. > 0,05), artinya analisis statistika parametrik dengan menggunakan analisis regresi linear berganda layak dan dapat dilanjutkan

D. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independen dengan menggunakan metode tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai tolerance > 0,10 tidak terjadi multikolinearitas atau jika nilai VIF < 10,00 tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Variabel dependen	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi Kerja	Kinerja	0,940	1064	Tidak ada Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	Kinerja	0,940	1064	Tidak ada Multikolinearitas

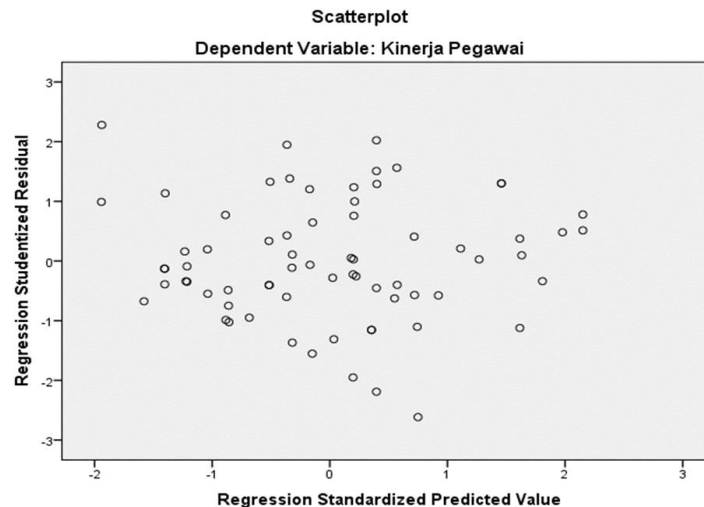
Sumber: Olahan Penulis 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa seluruh variabel independen mempunyai nilai VIF < 10, yang berarti tidak terdapat multikolinearitas sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian ini.

E. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan varian dari residual (nilai eror) dari nilai observasi model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas Ghazali, (2016:134). Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Sehingga dasar pengambilan keputusan untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas menurut Ghazali, (2016:134) adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit) maka terjadi heteriskedastisitas.
2. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Berdasarkan garifk diatas, diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian ini.

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun bersama-sama. Sebelum model regresi digunakan untuk menguji hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan diantaranya pengujian hipotesis. Setelah syarat untuk ditelitinya suatu model regresi telah terpenuhi semua, maka langkah selanjutnya untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dilakukan analisis data dengan Uji F (uji serentak seluruh variabel) dan uji T (uji parsial) dengan taraf $\alpha = 5\%$. Tabel 4.

G. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependent sangat terbatas. Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen Ghazali, (2016:95).

Tabel 4 Model Summary Regresi Linear Berganda

R ²	F-hit	Sig.
0,567	43,796	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Dari hasil pengolahan regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien determinasi $R^2 = 0,567$. Artinya seluruh variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen (kinerja Karyawan) sebesar 56,7% sedangkan sisanya (43,3%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan ke dalam model.

Dari hasil pengujian regresi linear berganda didapatkan nilai F-hitung sebesar 43,796 dengan signifikansi (nilai p) sebesar 0,000, yang artinya ada minimal 1 (satu) variabel independen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Model Kinerja Karyawan					
(Constant)	-0,134	0,503		-0,267	0,791
Motivasi Kerja	0,560	0,131	0,355	4,281	0,000
Lingkungan Kerja	0,449	0,064	0,582	7,016	0,000

Sumber: Olahan Penulis 2024

Berdasarkan hasil uji parsial didapatkan nilai t-hit sebesar 4,281 lebih besar dari 1,96 ($t\text{-hit} > 1,96$) dan nilai p sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 atau ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi (standardized beta) sebesar 0,355 dan bertanda positif, hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh dengan hubungan yang searah (positif) dan signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin baik juga.

Berdasarkan hasil uji parsial didapatkan nilai t-hit sebesar 7,016 lebih besar dari 1,96 ($t\text{-hit} > 1,96$) dan nilai p sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 atau ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi (standardized beta) sebesar 0,582 dan bertanda positif, hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh dengan hubungan yang searah (positif) dan signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin baik juga.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan berikut merupakan kesimpulan yang dapat ditarik mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KB Finansia Multi Finance (Kreditplus) cabang Cileungsi.

A. Kesimpulan

1. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kreditplus cabang Cileungsi. Unsur motivasi, seperti peluang pengembangan karir, pengakuan atas prestasi, dan rasa kepuasan kerja, berpengaruh positif terhadap kesediaan karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Karyawan yang merasa diakui dan dihargai lebih besar kemungkinannya untuk terlibat dan menunjukkan kinerja yang baik.

2. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja, baik yang mencakup aspek fisik (fasilitas, kenyamanan) maupun non fisik (hubungan interpersonal, dukungan emosional), juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang terorganisir dengan baik dan mendukung telah terbukti mendorong produktivitas. Secara khusus, faktor-faktor seperti kenyamanan ruang kerja, komunikasi yang efektif, dan kerja tim disorot oleh responden sebagai kontributor utama terhadap lingkungan kerja yang kondusif.

3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Jika dilihat secara bersama-sama, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh besar dan positif terhadap kinerja karyawan Kreditplus. Analisis statistik menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut, baik secara parsial maupun simultan, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dan masing-masing variabel berkontribusi terhadap produktivitas dan efektivitas karyawan secara keseluruhan. Motivasi mendorong karyawan untuk berusaha mencapai hasil kinerja yang baik, sementara lingkungan kerja yang mendukung memfasilitasi kemampuan mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Saran

Untuk meningkatkan kinerja karyawan Kreditplus Cileungsi, diusulkan rekomendasi sebagai berikut

1. Meningkatkan motivasi kerja

Membangun program pengembangan karir yang terstruktur, termasuk peluang pelatihan dan peningkatan keterampilan, yang dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan dan peran pekerjaan mereka.

2. Menerapkan program penghargaan yang komprehensif untuk mengakui dan memberi penghargaan kepada karyawan yang berkinerja tinggi. Hal ini dapat mencakup insentif penghargaan yang selaras dengan tujuan perusahaan.

3. Meningkatkan lingkungan kerja Fisik

Meningkatkan aspek fisik lingkungan kerja, seperti tempat kerja, pencahayaan, dan ventilasi, untuk memastikan karyawan memiliki ruang kerja yang nyaman dan efisien.

4. Meningkatkan lingkungan kerja non fisik

Mempromosikan budaya komunikasi terbuka dan kerja sama tim melalui kegiatan membangun tim secara teratur dan sesi umpan balik, menumbuhkan suasana kolaboratif yang positif yang mendukung produktivitas.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Andi, K. (2018). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra Cabang Gowa. Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Desillia Purnama Dewi, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edi Junaedi (ed.); Cetakan I). Unpam Press.
- Edy Sutrisno. (2013). Budaya Organisasi. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group.

- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isyandi, B. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru, Unri Press.
- Kasmir. (2018). Analisis Laporan Keuangan. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kisahwan, D., Winarno, A., & Hermana, D. (2024). Implicit and social learning theory: an explanation of why experienced medical representatives have higher engagement and performance. *International Journal of Business Innovation and Research*, 33(3), 418-432.
- Ragil Permanasari. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ramdhan, R. M., Winarno, A., Kisahwan, D., & Hermana, D. (2022). Corporate social responsibility internal as a predictor for motivation to serve, normative commitment, and adaptive performance among State-owned Enterprises' employee. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2093486.
- Rasyid, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajen*. 3(1), 60-74.
- Robbins, Stephen P. (1996). Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II). Jakarta : Prehallindo.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Adiatama.
- Simanjuntak, Payaman J. (2003). Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya. Prisma, Jakarta.
- Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara Jl Sawo Raya No 18.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Syahrani, M., Hernawaty, H., & Winarno, A. (2022). The Effect of Ethical Leadership on Job Performance: The Mediating Role of Public Service Motivation and Normative Commitment. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1).