

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EDIE ARTA MOTOR SINGARAJA

K.P.Wijayanti¹, K.K.Heryanda²

^{1,2} Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: paramita.2@undiksha.ac.id, krisna.heryanda@undiksha.ac.id

Abstrak

Tujuan dilaksanakannya riset ini ialah untuk menilai dampak dari lingkungan serta motivasi kerja secara bersama maupun parsial kepada kinerja pegawai Edie Arta Motor Singaraja. Sampel pada riset ini berjumlah 50 responden dengan teknik sampel yang dipergunakan yakni *proposional random sampling* ialah pemilihan sampel atas dasar ketentuan tertentu. Riset ini merupakan riset kuantitatif dengan kuisioner sebagai metode pengumpulan datanya. Teknik analisis data yang dipergunakan ialah analisis regresi linier berganda. Hasil dari riset ini menyebutkan jika (1) terdapat pengaruh positif serta signifikan dari lingkungan dan motivasi kerja kepada kinerja karyawan secara simultan (2) Secara parsial terdapat dampak yang diberikan lingkungan kerja kepada kinerja karyawan secara positif serta signifikan (3) secara parsial terdapat dampak positif serta signifikan dari motivasi kerja kepada kinerja karyawan.

Kata kunci: kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi kerja

Abstract

The purpose of this study was to evaluate the effect of the environment and work motivation simultaneously or partially on the performance of Edie Arta Motor Singaraja employees. The samples of this study amounted to 50 respondents with the technique used was proportional random sampling technique namely the selection of samples based on certain criteria. This research is a quantitative research with a questionnaire as a data collection method. The technique analysis of the data used is multiple linear regression analysis. The results showed that (1) There is a positive and significant effect of environment and work motivation on employee performance simultaneously. (2) Partially, there is a positive and significant effect given by the work environment on employee performance. (3) Partially, there is a positive and significant effect given by the work motivation on employee performance.

Keywords : employee performance, work environment, work motivation

1. Pendahuluan

Pembatasan kegiatan diberlakukan oleh sejumlah Negara sebab meluasnya wabah *Coronavirus Disease 2019* (COVID-19) dengan menekan penyebaran wabah yang akhirnya berdampak negative kepada perekonomian secara global. Makin meluas dan mendorong berbagai negara untuk melakukan pembatasan aktivitas. Peningkatan angka pengangguran sangat terasa dengan adanya pembatasan aktivitas akibat COVID-19 tersebut, banyak usaha yang merumahkan para karyawannya karena ketidakmampuan membayar gaji yang harusnya bisa diterima para karyawan. Begitu pula beberapa usaha yang gulung tikar diakibatkan sudah tidak ada modal untuk terus mempertahankan usahanya. Namun masih ada beberapa usaha yang bertahan ditengah situasi saat ini, bahkan masih tetap mempertahankan karyawannya.

Tidak hanya memperkokoh sektor kesehatan, otoritas hendaknya memerhatikan usaha untuk menanggulangi efek negatif kepada ekonomi dengan menciptakan beragam stimulus. Luasnya target kebijakan mulai dari rumah tangga, korporasi, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), hingga pemerintah daerah, serta berbagai sektor ekonomi lainnya. Peningkatan angka pengangguran sangat terasa dengan adanya pembatasan aktivitas akibat COVID-19 tersebut, banyak usaha yang merumahkan para karyawannya karena ketidakmampuan membayar gaji yang harusnya bisa diterima para karyawan. Begitu pula beberapa usaha yang gulung tikar diakibatkan sudah tidak ada modal untuk terus

mempertahankan usahanya. Namun masih ada beberapa usaha yang bertahan ditengah situasi saat ini, bahkan masih tetap mempertahankan karyawannya. Tentu banyak hal yang dipertimbangkan dan juga terus mengembangkan potensi karyawannya agar bisa bertahan satu sama lain.

Tentu banyak hal yang dipertimbangkan dan juga terus mengembangkan potensi karyawannya agar bisa bertahan satu sama lain. Kesuksesan serta beroperasinya entitas tidak terlepas dari besarnya peran sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya, ikut serta dalam segala kegiatan serta penggapaian target tersebut. Hal ini dipertegas oleh pendapat Suwatno dan Priansa (2011: 170) jika SDM sebagai bagian dari penentu kesuksesan entitas mewujudkan tujuan, orang ialah elemen penting di entitas, kinerja SDMnya sebagai penentu kesuksesan entitas.

Lingkungan kerja dipandang sebagai kepribadian suatu entitas. Kemampuan dalam mencapai visi serta misi entitas bergantung dari lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja mampu memengaruhi secara langsung kepada pegawai ketika menuntaskan kewajibannya. Ketika perusahaan mampu mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman maka tugas akan dijalankan dengan rasa nyaman oleh pegawai. Lingkungan kerja ialah keadaan-keadaan fisik maupun mental yang terdapat di dalam entitas. Oleh sebab itu, entitas wajib mengadakan lingkungan kerja yang mencukupi seperti lingkungan fisik (penataan ruangan yang nyaman serta kebersihan area kantor, sirkulasi udara baik, pewarnaan, pencahayaan serta melodi yang merdu), serta lingkungan nonfisik (kondisi kerja pegawai, kemakmuran, jalinan antar rekanan, serta jalinan pegawai dengan pimpinan). Baiknya lingkungan kerja mampu memaksimalkan semangat serta kinerja para pegawai. Ini sesuai dengan riset dari Maulidia (201) jika lingkungan kerja mampu memengaruhi secara signifikan kepada kinerja pegawai.

Kompensasi sebagai sesuatu yang sensitive jika dihubungkan dengan tingginya taraf kebutuhan kini sehingga gaji yang diterima dirasa belum memadai. Penerimaan kompensasi yang membaik mampu memicu pegawai agar meningkatkan kualitas kerjanya dan produktif (Hasibuan, 2012: 118). Hasibuan (2014: 122) Berpendapat jika besaran kompensasi yang diterima pegawai harus selaras dengan apa yang dihasilkan seperti prestasi kerja, tipe pekerjaan, risiko yang dipikul, tanggung jawab, jabatan, serta pemenuhan syarat intelektual konsistensi. Handoko (2008:155) mengemukakan bahwa setiap pegawai berpandangan jika kompensasi tidak mencukupi maka prestasi, motivasi, serta kepuasan kerja mereka dapat memburuk. Kasenda (2013) pada risetnya mendapati jika kompensasi serta kinerja pegawai mempunyai hubungan positif. Lain halnya dengan riset yang dilaksanakan oleh Riyadi (2011) jika motivasi kerja dan kinerja tidak mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan.

Pegawai sebagai aset utama entitas serta berperan strategis terhadap entitas sebab berperan dalam menuangkan ide, merencanakan, serta mengendalikan kegiatan entitas. Agar target entitas terpenuhi, karyawan membutuhkan motivasi untuk berkerja lebih tekun. Pentingnya keberadaan karyawan di perusahaan, maka dibutuhkan perhatian serius dari perusahaan terhadap tugas yang dilimpahkan sehingga target entitas mampu terpenuhi. Motivasi yang tinggi mampu memicu pegawai menuntaskan pekerjaannya dengan lebih tekun, namun rendahnya motivasi juga mampu memicu pegawai kehilangan etos kerja, pesimis, serta kesusahan dalam menuntaskan tugasnya. Ini selaras dengan pendapat Kasmir (2016) jika dorongan terkuat berasal dari diri pegawai sendiri, sehingga karyawan akan terpacu menuntaskan kewajibannya bila mendapatkan motivasi kerja. Riset dari Hanafi (2017) memperlihatkan jika kinerja pegawai mampu dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh motivasi kerja.

Satu diantara sejumlah entitas yang tetap mampu bertahan dimasa pandemi dan menjaga kinerja karyawannya dengan menerapkan lingkungan kerja dan motivasi sebagai faktor pendukung adalah Edie Arta Motor yang bergerak di bidang otomotif, beralamat di Jl. Raya Bungkulan, Kecamatan Sawan, Kabupaten Buleleng, Bali. Edie Arta motor memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi para kayawannya, seperti ruangan kerja dengan AC, peralatan kantor yang baik untuk menunjang pekerjaan, hubungan antar sesama pegawai serta pegawai dengan atasan juga terjaga dengan baik. Berlandaskan wawancara awal dengan *Manager Human Resources Development (HRD)* Edie Arta Motor

dapat dikatakan bahwa memberikan motivasi para karyawannya agar semakin semangat dalam menjalankan pekerjaan, seperti memberi insentif bagi karyawan yang mampu mencapai target perusahaan dan bekerja dengan baik, selain itu pihak Edie Arta Motor juga memberikan berbagai pelatihan bagi para karyawan untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Edie Arta Motor telah mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik serta memotivasi karyawannya, namun kompensasi yang diterima disituasi pandemi mengalami penurunan sebab target yang belum tercapai maksimal sehingga terdapat sejumlah pegawai yang mempunyai kinerja kurang baik.

Terdapat 15 orang sampel dari jumlah karyawan yang bisa dilihat dari kinerjanya, dari hasil tersebut jumlah karyawan yang sudah mencapai kinerja sebanyak 7 orang dilihat dari sasaran kinerja yang dimiliki sudah mampu mencapai sasaran tersebut dengan deskripsi kinerja yang tercapai yaitu *Storemanager* bertugas memimpin, memotivasi, melatih, membimbing dan mengawasi staf dalam toko, Kadept *finance* bertugas untuk memegang, mengeluarkan, dan menerima uang, Kadiv penjualan bertugas menjaga ketersediaan barang di toko, Kadept kasir bertugas melayani proses transaksi pembayaran di toko, Kadept *good receiving* bertugas menerima barang masuk dan mengecek barang keluar secara teliti, *Manager loss prevention* bertugas memastikan semua lini yang ada di perusahaan sudah bekerja sesuai prosedur, Kadept admin bertugas membuat, mencetak dan merekap nota penjualan pelanggan grosir luar kota.

Namun terdapat 8 orang karyawan yang belum mencapai kinerja dari sasaran kinerja yang dimiliki, dengan deskripsi kinerja yaitu Manager HRD bertugas mengembangkan dan mengurus perencanaan sumber daya manusia, Mekanik bertugas mengeksekusi perbaikan yang dialami sepeda motor, Manager *marketing* dimandatkan untuk memimpin serta bertanggung jawab atas keseluruhan proses aktivitas marketing, Staf pengiriman bertugas sebagai asisten sopir dalam mengirim barang ke pelanggan, Staf data *entry* bertugas mengurus proses bongkar muat, pencatatan barang masuk dan keluar di gudang, Sopir bertugas mengirim barang *sparepart* atau variasi sepeda motor ke bengkel sesuai orderan, Staf cuci motor bertugas mencuci motor para pelanggan, dan Kadiv *promotion* ditugaskan untuk berkolaborasi dengan pihak dalam & luar dalam menjalankan promosi serta pemasaran.

Berdasar pada deskripsi diatas jika terdapat sejumlah pegawai dengan kinerja yang kurang sempurna. Nyatanya pihak manajemen dari Edie Arta motor sudah memfasilitasi lingkungan serta motivasi kerja yang dapat dikatakan baik. Wakhid (2014) berpendapat jika lingkungan kerja dengan kenyamanan, kondusif, serta tingginya motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai. Ini berlawanan dengan kenyataan yang terdapat di Edie Arta Motor. Tidak hanya terdapatnya kesenjangan teori yang melandasi riset ini, namun adanya research gap dari riset-riset sebelumnya. Riset yang dilaksanakan Farizki (2017) membuktikan jika kinerja pegawai mampu dipengaruhi motivasi serta lingkungan kerja secara signifikan. Riset Hanafi (2017) memperlihatkan jika terdapat dampak yang positif signifikan dari motivasi kepada kinerja pegawai. Riset dari Setyani (2014) menjabarkan jika kinerja dari pegawai tidak dipengaruhi oleh adanya lingkungan kerja. Riset Hastuni (2018) menyimpulkan jika motivasi memberikan dampak negatif namun tidak signifikan pada kinerja pegawai.

H₁ : Ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Edie Arta Motor Singaraja

H₂ : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Edie Arta Motor Singaraja

H₃ : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Edie Arta Motor Singaraja

Riset ini dimaksudkan untuk menilai dampak dari (1) lingkungan serta motivasi kerja kepada kinerja pegawai Edie Arta Motor Singaraja (2) lingkungan kerja kepada kinerja pegawai Edie Arta Motor Singaraja serta (3) motivasi kerja kepada kinerja pegawai Edie Arta Motor Singaraja.

2. Metode

Riset ini dilaksanakan di Edie Arta Motor Singaraja. Kuantitatif kausal dipilih sebagai desain penelitian yang dipergunakan pada riset ini, dimana kuantitatif kausal ialah riset

dengan pendekatan ilmiah atas pembuatan keputusan manajerial serta ekonomi dengan maksud memperoleh bukti atas hubungan sebab akibat atau dampak yang diberikan oleh tiap-tiap variabel yang dipergunakan. Elemen yang menjadi variable bebas pada riset ini yakni lingkungan kerja (X_1) serta motivasi kerja (X_2), sementara variable terikatnya ialah kinerja karyawan (Y). Variabel kerja (X_1) serta variabel motivasi kerja (X_2) berdampak kepada kinerja karyawan (Y). Banyaknya populasi menyebabkan adanya pengambilan sampel dengan mempergunakan teknik yakni *Proposional Random Sampling*. Penentuan sampel dihitung dengan menggunakan rumus *slovin* (Sugiyono, 2011). Jumlah keseluruhan sampel sebanyak 50 responden, maka dapat diperoleh alokasi proposional jumlah responden per bengkel cabang seperti disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Alokasi Proporsional Sampel

No	Bengkel Cabang	Populasi	<i>Proposional Random Sampling</i>	Jumlah
1	Bungkulan	30	$\frac{30}{101} \times 50 =$	15
2	Bengkala	15	$\frac{15}{101} \times 50 =$	7
3	Sukasada	15	$\frac{15}{101} \times 50 =$	7
4	Imam Bonjol	21	$\frac{21}{101} \times 50 =$	11
5	Seririt	20	$\frac{20}{101} \times 50 =$	10

3. Hasil dan Pembahasan

Setiap model regresi diwajibkan untuk memenuhi syarat dari uji normalitas, multikolinieritas, serta heteroskedastisitas sebelum melaksanakan pengujian dengan Hasil dari uji asumsi klasik yaitu:

(1) Hasil Uji Normalitas mempergunakan kolmogorov smirnov digambarkan di tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas – *Komolgorov Smirnov*
Unstandardized Residual

N	50
Nilai Signifikansi	0,958

(Sumber: Data Primer Diolah 2022)

Berlandaskan tabel 2 terlihat jika nilai signifikansi sebesar 0.958 atau lebih besar dari 0.05 yang berarti data riset terdistribusi secara normal.

(2) Hasil Uji Multikolinieritas terlihat dari Tabel 3

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	<i>Tolerance</i>	VIF
Lingkungan Kerja (X_1)	0,204	4,904
Motivasi Kerja (X_2)	0,204	4,904

(Sumber: Data Primer Diolah 2022)

Berlandaskan pada tabel 3 memperlihatkan jika variabel Lingkungan Kerja (X_1) serta Motivasi Kerja (X_2) mempunyai nilai *tolerance* $0,204 > 0,10$ serta nilai VIF $4,904 < 10$, yang berarti tidak terdapat multikolinieritas pada riset ini.

(3) Hasil Uji Heteroskedastisitas yang mempergunakan uji glejser terlihat dari Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Penelitian	Nilai Signifikansi
Lingkungan Kerja (X1)	0,421
Motivasi Kerja (X2)	0,326

(Sumber: Data Primer Diolah 2022)

Berlandaskan tabel 4 memperlihatkan jika nilai signifikansi variable bebas melebihi 0,05 yang mengindikasikan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada riset ini.

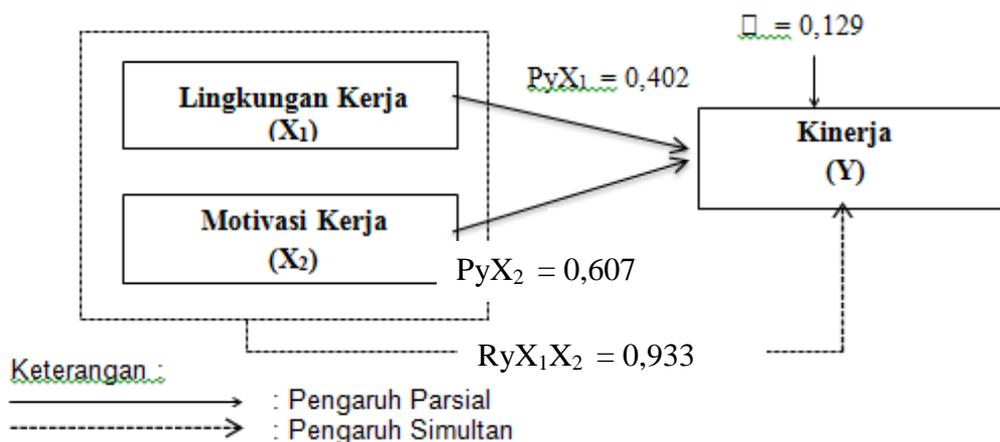
Hasil uji asumsi klasik menggambarkan jika model regresi secara keseluruhan memenuhi syarat sehingga layak dipergunakan guna menilai dampak yang disebabkan variable bebas kepada variabel terikat. Ringkasan output SPSS 20.0 pada tabel 5 memperlihatkan hasil analisis dari uji regresi linier berganda.

Tabel 5. Ringkasan *output* SPSS 20.0

Variabel Bebas	Koefisien	Sig	Koefisien Korelasi	R ²
Lingkungan Kerja	0,143	0,000	0,402	0,161
Motivasi Kerja	0,297	0,004	0,607	0,368
Konstanta	3,516			
Sig. F	0,000			
R	0,933			
R ²	0,871			

(Sumber: Hasil *Output* SPSS 20.0)

Berdasar pada hasil dari analisis *regresi linier berganda* didapatkan interaksi antar variabel lingkungan kerja, motivasi kerja serta kinerja karyawan seperti berikut



Gambar 1. Struktur Hubungan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Edie Arta Motor Singaraja

Hasil uji regresi pada tabel 4.6 menghasilkan konstanta (α) senilai 3,516. Koefisien Lingkungan Kerja (β_1) senilai 0,143 serta koefisien regresi Motivasi Kerja (β_2) senilai 0,297. Persamaan regresi yang terbentuk yakni:

$$Y = 3,516 + 0,143 X_1 + 0,297 X_2 + 0,129\epsilon \quad (1)$$

Berdasar pada persamaan yang terbentuk, memperlihatkan jika:

Konstanta dengan nilai 3.516 mengindikasikan jika lingkungan kerja (X_1) serta motivasi kerja (X_2) bernilai sama dengan nol, sehingga kinerja karyawan (Y) bernilai 3,516.

Total skor koefisien dari variabel Lingkungan Kerja (β_1) yakni senilai 0,143 yang diartikan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif ke Kinerja Karyawan (Y). pernyataan tersebut mengandung arti bahwasannya setiap adanya peningkatan atas Lingkungan Kerja sebesar satu satuan dengan demikian untuk variabel terikatnya yakni Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan senilai 0,143 yang nilainya menjadi 3,659 ($3,516 + 0,143$), yang mana asumsinya ialah variabel independennya tetap.

Total skor koefisien dari variabel Motivasi Kerja (β_2) sebesar 0,297 yang diartikan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif ke Kinerja Karyawan (Y). pernyataan tersebut mengandung arti bahwa setiap kenaikan Motivasi Kerja sebesar satu satuan dengan demikian untuk variabel terikatnya yakni kinerja karyawan mengalami peningkatan senilai 0,297 yang mana nilainya menjadi 3,813 ($3,516 + 0,297$), atas asumsi yang dinyatakan bahwa variabel independen yang lain konstan.

Hipotesis penelitian pertama "Ada pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Edie Arta Motor Singaraja". Berdasarkan rekapan pengujian dari analisis linear berganda yang dapat diamati di Tabel 4.5 menunjukkan hasil $R_{yX_1X_2} = 0,933$ dengan p-value $0,000 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$, yang menjelaskan bahwa H_0 mengalami penolakan yang artinya terdapat pengaruh yang positif serta signifikan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) kepada Kinerja Karyawan (Y), yang memiliki sumbangan kepengaruhannya senilai 87,1%. Pernyataan itu menyatakan bahwasannya sebanyak 87,1% Kinerja Karyawan (Y) diberikan pengaruh oleh Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Kemudian untuk sisa senilai 12,9% diberikan pengaruhnya oleh variabel yang lain. Hal ini dapat di tarik sebuah simpulan yakni Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan bersamaan mampu mempunyai peran untuk memberikan peningkatan kepada Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis penelitian selanjutnya yakni "Ada pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Edie Arta Motor Singaraja". Berdasarkan rekapan pengujian dari analisis regresi linear berganda yang dapat diamati di Tabel 4.5 menunjukkan hasil $P_{yX_1} = 0,402$ yang nilai p-value $0,000 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$ pernyataan ini menyatakan bahwasannya H_0 mengalami penolakan yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif serta signifikan oleh variabel Lingkungan Kerja (X_1) kepada Kinerja Karyawan (Y), yang mempunyai sumbangan pengaruh senilai 16,1%. Dengan demikian, pernyataan itu dapat membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai peran guna memberikan peningkatan kepada variabel terikatnya yakni Kinerja Karyawan.

Hipotesis penelitian ketiga "Ada pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Edie Arta Motor Singaraja". Berdasarkan rekapan pengujian analisis regresi linear berganda dapat diamati di Tabel 4.5 memperlihatkan hasilnya yakni $P_{yX_2} = 0,607$ dengan p-value $0,000 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$ pernyataan ini memperlihatkan bahwa H_0 mengalami penolakan sehingga diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif serta signifikan untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) kepada Kinerja Karyawan (Y), yang sumbangan pengaruhnya senilai 36,8%. Dengan demikian, ditarik simpulan bahwa variabel motivasi kerja memiliki peran didalam peningkatan Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja serta motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan kepada Kinerja Karyawan pada Edie Arta Motor Singaraja. Suatu usaha bengkel yang unggul harus berfokus pada pemenuhan kebutuhan pelanggan serta kinerja yang maksimal. Dalam pengelolaan bengkel, perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan dalam melaksanakan pelayanan yang unggul. Apabila tidak hal yang sesuai antar target yang diberi atas aktivitas yang sudah dikerjakan, dengan demikian hal itu tidak memiliki kesesuaian atas sasaran yang disiapkan bagi perusahaan. Menurut Wakhid (2014) mengatakan apabila suatu lingkungan tempat bekerja yang memiliki kenyamanan serta kondusif dan motivasi dalam bekerjanya juga tinggi, dengan demikian kinerja akan mengalami peningkatan.

Dengan mengacu pada hal itu, tercapainya sebuah target maka akan menunjukkan peningkatan kinerja. Kinerja yang didapat oleh seorang karyawan dilihat dari lingkungan kerja yang nyaman, aman baik dari segi tempat bekerja dan rekan kerjanya. Selain itu motivasi yang diberikan oleh seorang atasan kepada karyawannya sangat penting, secara tidak langsung terjadi peningkatan semangat baru dalam bekerja terlebih lagi antar teman bekerja mampu mensupport satu dengan yang lainnya.

Lingkungan kerja serta motivasi kerja mampu secara bersamaan memberikan pengaruh tinggi serta rendahnya kerja dari pegawai. Ketidaksesuaian lingkungan serta motivasi kerja maka bisa saja menyebabkan dampak yang kurang bagus apabila tidak dengan segera dilakukan penyelesaian atau pemberian solusi atas hal tersebut. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil dari riset yang diadakan oleh Nuryasin (2016) yang menyatakan bahwasannya lingkungan serta motivasi kerja itu mempunyai pengaruh yang signifikan kepada kinerja seorang karyawan. Dengan demikian, dapat ditarik simpulan yakni lingkungan kerja serta motivasi kerja itu mempunyai pengaruh kepada kinerja seorang pegawai atau karyawan. Mendukung hal tersebut, maka perusahaan harus rutin untuk memeriksa keadaan tempat kerja baik dari segala divisi dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berdiskusi mengenai kekurangan apa atau terjadi hal apa jika suatu kinerja karyawan tidak maksimal. Hal tersebut merupakan contoh bentuk peduli perusahaan kepada karyawannya agar selalu bersemangat didalam melakukan pekerjaan serta didukung juga dengan rasa nyaman serta aman yang diberi oleh perusahaan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan kepada kinerja karyawan di Edie Arta Motor Singaraja. Manajer sering kali melakukan pembiaran yang kurang mempunyai kenyamanan apalagi karen penyebab karyawan yang dianggap sudah ahli di bidangnya masing-masing serta belim pernah mengalami sekalipun kecelakaan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Kasmir (2016) menyatakan apabila lingkungan tempat bekerja mampu meberikan rasa kenyamanan serta rasa yang tenang dengan demikian karyawan akan merasakan suasana yang kondusif yang mampu memberikan peningkatan kinerja yang semakin baik kedepannya. Berdasarkan hasil kuesioner dengan indikator "ruang gerak" dalam item pernyataan "Suasana ruang gerak yang diberikan perusahaan bapak/ibu dalam melakukan pekerjaan sudah baik" memberikan kontribusi nilai rata-rata paling besar yaitu 3,98. Hal ini menunjukkan bahwa suasana ruang gerak nyaman memberikan kinerja terbaik terhadap perusahaan, karena situas kerja yang nyaman akan mampu dikerjakan secara maksimal oleh karyawan.

Organisasi akan mempunyai performance yang jauh lebih baik ketika organisasi tersebut mampu memberikan kenyamanan serta ketenangan bekerja kepada para karyawannya. Hal tersebut ditegaskan oleh Nitisemito (2006, 183) yang mana lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan yang terdapat di sekitaran pekerja atau karyawan yang bisa memberikan pengaruh kepada diri mereka ketika melaksanakan tugas serta kewajiban sebagai seorang pegawai. Kemudian, untuk nilai terendah hasil kuesioner dengan indikator "keamanan" dengan item pernyataan "Perusahaan memberikan keamanan bekerja bagi karyawan di ruang kerja" memberikan kontribusi nilai rata-rata terendah yaitu 2,96. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang memiliki rasa keamanan sering diakibatkan karena kurang perhatiannya pengawasan oleh manajer dalam masalah keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja, karena pengawas dapat dikatakan keamanan dan keselamatan masih di anggap remeh. Contohnya tempat ventilasi serta pintu yang kurang jumlahnya, kemudian susunan bangunayang berbahaya, suhu udara yang agak ekstrem, serta tingkatan rasa bising yang bisa memicu kerusakan indera pendengaran. Hal ini seharusnya menjadi perhatian para pimpinan perusahaan agar para pekerja nyaman bekerja dengan merasa aman dalam melakukan pekerjaan. Hal ini didukung oleh teori menurut Wilson (2012: 377) terkait dengan keselamatan ketika bekerja ialah suatu perlindungan atas rasa aman saat bekerja yang dirasakan pekerja entah itu terkait dengan fisikal maupun mental pada suatu tempat bekerja. Keselamatan dalam bekerja memperlihatkan di keadaan yang selamat dari sebuah penderitaan, kerusakan maupun rugi di tempat bekerja.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan kepada kinerja karyawan pada Edie Arta Motor Singaraja. Motivasi kerja adalah cara mendorong semangat kerja seorang yang memberikan dorongan atas perilakunya guna mengadakan suatu tindakan yang mampu memberikan pergerakan diri seorang pegawai yang lebih mengarah serta ditujukan ke tindakan yang sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Mengacu pada hasil data kuesioner, terdapat nilai rata-rata tertinggi dan terendah dari 50 responden yang telah menjawab kuesioner melalui *google form*, maka, untuk indikator “rekan kerja” dengan pernyataan kuesioner “Hubungan bapak/ibu dengan pimpinan memotivasi dalam menyelesaikan tugas” memiliki kontribusi mean yang tertinggi yakni senilai 3,88. Hal tersebut membuktikan bahwasannya relasi dari rekan di tempat bekerja ialah salah satu cara yang begitu efektif untuk komunikasi yang dilaksanakan guna mengadakan binaan ataupun berhubungan yang baik antara pimpinan serta pegawai di suatu organisasi, maka dari itu diharapkan nantinya dapat memberikan kebahagiaan serta rasa puas hati diantara kedua pihak. Oleh sebab itu, korelasi yang harmonis antar sesama rekan kerja, membangun suasana yang akrab pada kerja sama yang mampu memberi dorongan ketika melakukan pekerjaan dengan perasaan yang puas.

Pernyataan tersebut didukung oleh teori yang dinyatakan oleh Siagian (2004 : 7) yang memaparkan hubungan seorang manusia ialah secara menyeluruh dinyatakan sebagai rangkaian korelasi yang baik yang sifatnya formal diantara atasan dan bawahan serta bawahan satu dengan lainnya yang mesti dilakukan pembinaan sebaik mungkin agar terciptanya team kerja sama serta suasana dalam bekerja yang harmonis untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan. Sedangkan hasil kuesioner yang mempunyai means terendah ada di indikator “pengawasan” dengan item pernyataan mengenai “Pimpinan melakukan pengawasan dengan ketat secara berkala” dengan kontribusi nilai mean senilai 2,94. Pernyataan ini menyatakan kurangnya pengawasan langsung yang dilakukan oleh pimpinan menyebabkan informasi baik itu saran, keluhan dari karyawan jarang tersampaikan. Sebenarnya, jika pimpinan mau melakukan pengawasan secara berkala akan lebih baik dalam peramalan perkembangan usaha kedepannya, karena memberikan kesempatan untuk karyawan untuk meramal rintangan yang dapat mengganggu produktivitas kerja yang teliti serta menentukan langkah tepat guna melakukan pengurangan gangguan yang dapat terjadi. pernyataan ini didukung oleh Manulang (2001:173) terkait dengan sasaran dari pengawasan yang ada guna melakukan usaha supaya apa yang diharapkan bisa terjadi secara nyata supaya benar bisa melakukan realisasi sasaran utama itu, dan mencari tahu atas kelemahan dan rasa sulit yang perusahaan hadapi ketika pelaksanaan kegiatan untuk pencapaian tujuan tersebut.

4. Simpulan dan Saran

Penelitian ini didasari atas menurunnya kinerja karyawan dilihat dari hasil capaian mengalami penurunan karena target yang dicapai belum maksimal. Terdapat 15 orang sampel dari jumlah karyawan dari hasil tersebut jumlah karyawan yang sudah mencapai kinerja sebanyak 7 orang dilihat dari sasaran kinerja yang dimiliki sudah mampu mencapai sasaran. Namun terdapat 8 orang karyawan yang belum mencapai kinerja dari sasaran kinerja yang dimiliki. Penilaian ini dilakukan berdasarkan deskripsi kinerja yang dimiliki tiap jabatan dan dilihat apakah sudah mencapai target sasaran kegiatan atau belum. Sebelumnya dikatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan sudah maksimal namun nyatanya kinerja yang diberikan belum sebanding. Dari hal tersebut berbanding terbalik dengan teori yang dikatakan oleh Wakhid (2014) bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika dipengaruhi oleh lingkungan tempat bekerja yang memiliki kenyamanan serta kondusif yang dorongan kerjanya juga tinggi. Pernyataan ini bertentangan bersama fakta yang berada di lapangan terkhusus di Edie Arta Motor.

Adapun sasaran dari riset ini ialah guna menguji pengaruh lingkungan kerja serta motivasi dalam bekerja kepada kinerja karyawan di Edie Arta Motor Singaraja baik berpengaruh secara partial maupun simultan. Hasil riset ini diharapkan dapat memberikan

pengembangan pengetahuan khususnya pada bidang Manajemen SDM yang ada hubungannya terhadap pengaruh lingkungan serta motivasi kerja kepada kinerja para karyawan serta dapat dipergunakan oleh pihak perusahaan terkait untuk informasi tambahan serta bahan pertimbangan dan juga saran guna melakukan penentuan peraturan terkait dengan lingkungan kerja serta motivasi kerja didalam peningkatan kinerja karyawan.

Riset yang dilaksanakan ini menggunakan variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja serta motivasi kerja, kemudian satu variabel dependen yakni kinerja karyawan. Data dalam riset yang dilaksanakan ini dikumpulkan dari 50 responden dengan menggunakan teknik *Propositional Random Sampling*. Metode dan cara analisa data yang dipakai yakni diantaranya (1) uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, (2) uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas. (3) analisis regresi linier berganda, (4) analisis koefisien determinasi serta (5) uji hipotesis. Simpulan hasil yang diperoleh melalui riset ini yakni (1) Ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Edie Arta Motor Singaraja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi $R^2_{YX_1X_2}$ sebesar 0,933 bertanda positif dengan $p\text{-value}$ $0,000 < \alpha$ 0,05 yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan sumbangan pengaruh sebesar 87,1%, sedangkan sisanya sebesar 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain. (2) Ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Edie Arta Motor Singaraja. Pernyataan tersebut dapat diamati melalui skor dari koefisien determinasi $R^2_{YX_1}$ sebesar 0,402 bertanda positif dengan $p\text{-value}$ $0,000 < \alpha$ 0,05 yang dimaksudkan bahwa adanya pengaruh yang positif serta signifikan lingkungan kerja kepada kinerja dari karyawan dengan sumbangan pengaruhnya senilai 16,1%, dengan demikian ditarik simpulan bahwasannya variabel Lingkungan Kerja mempunyai peranan guna memberikan peningkatan kinerja karyawan. (3) Ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Edie Arta Motor Singaraja. Pernyataan tersebut dapat diamati melalui skor dari koefisien determinasi $R^2_{YX_2}$ sebesar 0,607 bertanda positif dengan $p\text{-value}$ $0,000 < \alpha$ 0,05 diartikan bahwa adanya sebuah pengaruh yang positif serta signifikan dari motivasi kerja kepada kinerja karyawan dengan pengaruh sumbangannya senilai 36,8%, dengan demikian ditarik simpulan bahwasannya variabel Motivasi Kerja mempunyai peranan dalam peningkatan kinerja dari karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan simpulan dalam riset ini dengan demikian terdapat saran yang bisa diajukan supaya riset yang dilaksanakan ini nantinya dapat memberikan hasil yang lebih baik: (1) untuk perusahaan, diharap mampu lebih memberikan peningkatan terkait dengan kinerja para karyawan dengan kondisi lingkungan serta motivasi kerja yang diinginkan oleh karyawan karena riset memberikan bukti bahwasannya lingkungan serta motivasi kerja itu bisa memberikan pengaruh kepada kinerja seorang karyawan. Beberapa langkah yang bisa dilakukan untuk memberikan peningkatan kinerja bisa dengan memberi lingkungan kerja yang aman serta tingkat kenyamanan yang tinggi dengan demikian karyawan akan lebih semangat bekerja, kemudian memberi fasilitas kerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan dengan demikian karyawan akan merasa betah bekerja. Selain itu juga, motivasi dalam bekerja yang mesti diperhatikan, caranya bisa dilakukan dengan penyesuaian beban kerja dengan UMK, pengembangan keterampilan atau keahlian karyawan sehingga mampu memberi ruang untuk berkreaitivitas untuk karyawan demi memberikan dorongan kerja yang optimal.

Maka dari itu, lingkungan kerja serta motivasi dalam bekerja yang besar akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai saat mencapai sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. (2) untuk peneliti berikutnya yang mempunyai ketertarikan melakukan kajian terkait dengan aspek yang sama dengan riset yang dilakukan ini, maka diharap dapat melakukan pengembangan riset dengan memakai subjek yang lebih luas lagi. Selain itu juga, diharapkan melakukan pengujian variabel lainnya yang dinyatakan sebagai variabel yang kuat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai misalnya seperti variabel kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen individu.

Daftar Pustaka

- Farizki. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. ISSN: 2461-0593. Vol: 6, No: 5.
- Handoko, 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hastuti, D. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Kader Kesehatan Dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Puskesmas Pagiyanten Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*. Vol. 6 No. 1.
- Kasenda. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174. Vol: 1, No: 3.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada. Kaswan, Konopaske, Matteson.
- Maulidia, S. 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap semangat pengajar pada SMKN 1 Jember. *Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Nitisemito, A.S. 2006. *Manajemen Personalialia*.Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nuryasin. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Malang. Diakses
- Setyani. 2014. Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi (tidak diterbitkan). Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Riyadi, 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol: 113, No: 1.
- Siagian. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno, Priansa D.J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung:Alfabeta.
- Wakhid, G.A. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. Diakses 25 September 2021
- Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.