

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARDHAYA BUMI PERSADA HALIM JAKARTA TIMUR

Thomas Angra Hanovan ¹⁾ M. Harri ²⁾ dan Farah Valensiyah I ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen, Program Studi Manajemen, FE UNKRIS

³⁾ Dosen, Program Studi Manajemen, FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: mharri@unkris.ac.id

Submit : 4 Februari 2025, Review : 8 April 2025, Publish : 28 April 2025

ABSTRACT

The purpose to analyze the influence of work motivation and work environment on the performance employees of PT. Ardhaya Bumi Persada Halim, East Jakarta. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The research population employees of PT. Ardhaya Bumi Persada Halim, East Jakarta., The technique used for sampling is simple random sampling, sampling members from the population is carried out randomly without paying attention to the strata in the population. The analytical method uses simultaneous linear regression analysis. The results of the research show that work motivation and work environment have a positive and significant effect on the performance employees of PT. Ardhaya Bumi Persada Halim, East Jakarta.

Keywords: Work motivation (;) work environment (;) performance employees

ABSTRAK

Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ardhaya Bumi Persada Halim Jakarta Timur. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian karyawan PT. Ardhaya Bumi Persada Halim Jakarta Timur. Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel adalah *simple random sampling*, pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Metode analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ardhaya Bumi Persada Halim Jakarta Timur.

Kata Kunci: Motivasi kerja (;) lingkungan kerja (;) kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi yang semakin pesat di Indonesia membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat. Dimulai dengan perkembangan teknologi, perkembangan sistem bisnis dan meningkatnya minat konsumen. (Safitri, dan Kasmari, 2023). Persaingan usaha didasarkan etika bisnis, karena dengan adanya ketentuan tersebut diharapkan dapat menjaga kepentingan umum dan dapat mencegah terjadinya praktek monopoli dan/atau persaingan usaha tidak sehat. (Hasnadewi, 2023). Selain memperhatikan kondisi kompetitor, hal yang paling penting diperhatikan adalah mengenai manajemen sumber daya manusia suatu Perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran



penting dalam menciptakan budaya kinerja yang sehat, meningkatkan motivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Salah satu keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan adalah karyawan perusahaan yang membentuk sebuah tim kerja. Tim kinerja tersebut merupakan penggerak operasional perusahaan. Jika kinerja tim perusahaan baik, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Membangun sebuah tim adalah suatu proses memilih, mengembangkan, memberikan kemudahan, dan melatih sebuah kelompok kinerja agar berhasil mencapai tujuan bersama. (Himam, 2014).

PT Ardhya Bumi Persada Halim Jakarta Timur adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa, khususnya dibidang jasa pengemasan dan pengangkutan atau ekspedisi barang di kota jakarta. PT Ardhya Bumi Persada Halim Jakarta Timur memiliki beberapa tahapan-tahapan prosedur dalam pengiriman barang. Mulai dari sebelum barang dikirim hingga barang sampai ke konsumen dengan melakukan pengecekan terhadap barang yang telah terkirim dengan baik. Termasuk dalam kategori perusahaan ekspedisi yang berkembang, PT Ardhya Bumi Persada Halim Jakarta Timur memiliki banyak jumlah karyawan. Untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal, maka sangat dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang terampil, cekatan dan mempunyai skill.

Beberapa fenomena yang dijumpai pada PT Ardhya Bumi Persada, mengenai sumber daya manusia di dalamnya. Dimana sumber daya manusia di dalamnya masih belum bisa dikategorikan sempurna untuk cukup unggul bersaing terhadap perusahaan-perusahaan kargo lainnya. Masih terdapat banyak kelemahan sumber daya manusia didalamnya.

Kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat kesuksesan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang diukur dalam jangka waktu tertentu, seperti standar hasil kerja dan target kerja ditentukan sebelum pekerjaan dimulai dan disepakati secara bersama-sama. (Marwah, 2020). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2018), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Afandi (2021), adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan, kepribadian, minat kerja; 2) Kejelasan dan penerimaan karyawan; 3) Tingkat motivasi karyawan; 4) Kemauan dari karyawan; 5) Kemampuan, pengetahuan dan sikap; 6) Fasilitas kerja; 7) Budaya tempat kerja; 8) Kepemimpinan; dan 9) Disiplin kerja. Indikator kinerja karyawan menurut Dewi *et al* (2022), adalah sebagai berikut: 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas kerja; 3) Tanggung jawab; 4) Kerjasama; dan 5) Inisiatif.

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting dan sering disinggung oleh pemimpin organisasi, baik itu secara terbuka maupun secara terselubung. Robbins dan Judge dalam Busro (2018), motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketentuan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. Dalam pandangan yang lebih sistematis, pengertian motivasi kerja meliputi upaya (*effort*), tujuan organisasi (*organizational*), dan kebutuhan (*needs*). Unsur "upaya" merupakan ukuran identitas. Upaya yang diarahkan tersebut haruslah konsisten dengan tujuan organisasi, (Musyawir, 2021). Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Luthans (2006), adalah: 1) "Motivasi motivational adalah hal - hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang bersumber dari dalam diri seseorang; dan 2) Motivasi *higiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang bersumber dari luar diri seseorang. Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2017), yaitu: 1) Kebutuhan fisik,



2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan; 3) Kebutuhan akan penghargaan; 4) Kebutuhan Sosial; dan 5) Kebutuhan perwujudan diri.

Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja karyawan, (Ahmad, 2022). Indikator dari lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018), adalah sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja fisik; terdiri dari: a). Pencahayaan; b). Sirkulasi ruang kerja; c). Tata letak ruang; d). Dekorasi; e). Kebisingan; f). Fasilitas; g). Musik; h). Keamanan; dan 2) Lingkungan kerja non fisik: terdiri dari: a). Hubungan dengan pimpinan; dan b). Hubungan sesama rekan kerja.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 193 karyawan, dengan menggunakan rumus Slovin didapat sampel sebanyak 66 karyawan. Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel adalah *simple random sampling*, pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Metode analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. (Ghozali, 2016)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi dengan hasil sebagai berikut: Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan motivasi kerja dari 66 responden, dengan jumlah 10 butir pernyataan, lingkungan kerja dengan jumlah 10 butir pertanyaan, dan kinerja karyawan dengan jumlah 10 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0.30, dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid. (Sugiyono, 2018)

Hasil uji reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui derajat ketepatan dan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun di uji berkali-kali. Uji reliabilitas untuk mengetahui nilai *Cronbach's Alpha* dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima. (Arikunto, 2019). Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel dari mulai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan PT. Ardhya Bumi Persada Halim Jakarta Timur membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Motivasi Kerja	0.941	0.600	Reliabel

Lingkungan Kerja	0.973	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.964	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2024

Analisis regresi linier berganda

Tabel 2: Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ardhya Bumi Persada Halim Jakarta Timur

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Motivasi Kerja	0,893	0,797	27,014	0,308	0,004	0,05
Lingkungan Kerja				0,741	0,000	

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 21,524 > 3,14

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data primer diolah 2024

$$Y = 27,014 + 0,308.X_1 + 0,741.X_2$$

Berdasarkan tabel 2, nilai F hitung sebesar 21,524 lebih besar dari F tabel sebesar 3,14, artinya secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Ardhya Bumi Persada Halim Jakarta Timur. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.797, artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 79,7% kepada kinerja karyawan PT. Ardhya Bumi Persada Halim Jakarta Timur, sedangkan sisanya sebesar 20,3% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Ardhya Bumi Persada Halim Jakarta Timur. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,308 artinya jika ada peningkatan motivasi kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT. Ardhya Bumi Persada Halim Jakarta Timur akan meningkat sebesar 0,308 kali atau sebaliknya dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,741, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT. Ardhya Bumi Persada Halim Jakarta Timur akan meningkat sebesar 0,741 kali atau sebaliknya, dengan asumsi motivasi kerja tidak berubah.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Ardhya Bumi Persada Halim Jakarta Timur. Dapat dilihat dari tanggapan tertinggi terhadap motivasi kerja dengan indikator kebutuhan perwujudan diri dalam pernyataan pelatihan mampu memaksimalkan hasil pekerjaan. Hal lainnya, adalah lingkungan kerja pada indikator kelancaran komunikasi pada pernyataan saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja lainnya. dari



pernyataan hasil ini dapat dinyatakan bahwa PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta timur mampu membuat memberikan kebutuhan karyawan nya dengan cukup baik. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herlinda, *et al.* (2021), dan Asyifa, *et al* (2023), dan Anggraini (2024), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Ardhya Bumi Persada Halim Jakarta Timur selama lingkungan kerja tidak berubah. Hal ini dikarenakan jam kerja cukup efisien, sehingga tidak berpengaruh buruk terhadap kesehatan saya, fasilitas pangan terpenuhi dengan baik, dengan info pribadi karyawan yang tidak disalahgunakan, saya merasa aman. perusahaan tidak bertanggung jawab penuh jika terjadi kecelakaan kerja karena faktor disebabkan oleh kelalaian karyawan, tima dapat diajak berkomunikasi dengan baik, saya senang karena lingkungan kerja yang sehat, Perusahaan berikan gaji sesuai dengan durasi pekerjaan saya, dengan hasil kerja yang maksimal saya menginginkan fasilitas yang lebih, pelatihan mampu memaksimalkan hasil pekerjaan saya, dan saya bekerja berdasarkan kepeminatan saya pada bidang tersebut. Penelitian mengenai variabel ini juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian terdahulu oleh Suparman, *et al* (2023), Erika, *et al* (2020), Hendri, *et al* (2023), dan Fahriana (2022), bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Ardhya Bumi Persada Halim Jakarta Timur selama motivasi kerja tidak berubah. Hal ini dikarenakan bahwa pencahayaan yang cukup akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sirkulasi ruang kerja dalam kondisi nyaman, penataan letak ruang kerja yang baik, dekorasi dengan tata warna yang sudah baik, suara kebisingan hendaknya dihindari agar pekerjaan dapat optimal, fasilitas pendukung pekerjaan sudah memadai, mendengarkan music di tempat kerja dapat memiliki banyak manfaat, keamanan ditempat kerja sudah merasa aman, hubungan bawahan dengan pimpinan terjalin harmonis, dan hubungan sesama rekan kerja saling membantu apabila mengalami kesulitan dalam bekerja. Penelitian mengenai variabel ini juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian terdahulu oleh Mutya *et al* (2023), Shammout (2022) dan Riyanto (2023), bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: Motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Ardhya Bumi Persada Halim Jakarta Timur.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: 1) Bagi penulis; Perbaiki lingkungan kerja dan peningkatan motivasi kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hal inilah yang mungkin diperlukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi beberapa karyawan PT Ardhya Bumi Persada agar lebih akurat selain variabel kinerja karyawan. penelitian ini sangat diperlukan untuk mendalami faktor-faktor lain secara positif dan benar-benar; 2) Bagi pembaca; Bagi peneliti lanjutan sebagai

refrensi pedoman untuk perbandingan dalam penelitian yang sama serta menambah wawasan bagi pembaca; 3) Bagi Perusahaan; Dalam menghadapi persaingan antar perusahaan diluaran sana PT. Ardhya Bumi Persada Indonesia juga perlu membuat strategi pemasaran yang baik. dalam hal ini juga harus ditunjang oleh manager pemasaran yang profesional dan memiliki inovatif. sehingga manajemen pemasaran sebagai bagian yang terpenting didalam perusahaan demi mencapai tujuan dengan profitabilitas yang tinggi. lalu PT. Ardhya Bumi Persada harus menghasilkan paket yang berkualitas dan inovasi agar konsumen nya tetap setia pada cargo.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahmad, Andi Jusdiana. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba*.
- Arikunto, Suharsini. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anggraini, Ninik. (2024). The influence of work environment and work motivation on employee performance. *Journal of Economics and Business Letters*. 4 (1). 2024. Pp. 11-22.
- Asyifa, Haana., Siska, Elmira dan Indra, Natal. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Support. *Gemilang: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 3 No. 3 Juli 2023. Hal 60-71.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dewi, *et al* (2022). Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Tridarma Putri. *Jurnal Emas*, 3(1).
- Erica, Denny., Suryani, Ita., Hoiriah dan Vidada, Irwin Ananta. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*. Vol. 5 No. 1, April 2020. Hal. 52-58.
- Fahriana, Chicha dan Sopiah. (2022). The Influence of Work Motivation on Employee Performance. *Asian Journal of Economics and Business Management*. Vol. 1 No. 3, 2022. Pp. 229-233.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasnadewi, Nada. (2023). Analisis Upaya Penegakan Hukum Terhadap Tindakan Kemitraan Dalam Perspektif Persaingan Usaha Tidak Sehat. *Jurnal Studia Legalia: Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 4 Nomor 1, Mei 2023.
- Hendri, Alfi. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Sentosa Jaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 2 No. 1 Januari 2023. Hal. 135-138.



Herlinda., Menne, Firman dan Suriani, Seri. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawaidi Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*. 3(2). 121-125.

Himam. (2014). Pengaruh Pelatihan membangun relasi terhadap Peningkatan Kinerja Tim Karyawan BPR X Yogyakarta *Jurnal Intervensi Psikologi*, Vol 6 No. 1, Juni 2014.

Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi:

Marwah. (2020). *Kinerja Karyawan: Motivasi dan Disiplin Kerja pada PT Asahi Indonesia*.

Musyawwir, et al. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa*.

Mutya, Alfina., Wahid, Abdul dan Novia, Lely. (2023). The Influence of Work Environment on Employee Performance at General Election Commission in South Sulawesi Province. *Internasional Journal of Business, English, and Communication*. Vol. 1 No. 3, Pp. 98-101.

Riyanto, Setyo dan Arbyan, Alviara Citra. (2022). The Influence of The Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*. Vol. 19 No. 2. 2022. Hal. 57-63.

Robbins, Stephen.P dan Judge Timothy.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Safitri, Anissa Nur dan Kasmari. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros,Tbk Semarang)*.

Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

Shammout, Mohamad. (2021). The Impact of Work Environment on Employees Performance. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*. Vol. 03 Issue. 11 November 2021. Pp. 78-101.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Suparman, Deden Rian., Jajang, Dede dan Wahyudin, Sonny Hersono Gandjar. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*. Vol. 9 No. 1, April 2023. Hal. 47-53.

Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Umar, Husein. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

