

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK CENTRAL ASIA KCU KELAPA GADING

Ade Muliasari<sup>1)</sup> dan Nino Nopriandi<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

<sup>2)</sup> Dosen Program Studi Manajemen, FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: [Ademulyasari290496@gmail.com](mailto:Ademulyasari290496@gmail.com)<sup>1)</sup> dan [ninosaleh@unkris.ac.id](mailto:ninosaleh@unkris.ac.id)

Submit : 20 Juli 2025, Review : 7 Agustus 2025, Publish : 11 Agustus 2025

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of the work environment and work motivation on employee performance at PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading. This research method uses quantitative research methods. To research the population or sample using general sampling techniques, while data collection uses research instruments and analysis methods using multiple and simple linear. The research results show that both simple and multiple work environment and work motivation have a positive and significant influence on employee performance at PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading.*

**Keywords:** *Work environment (;) work motivation (;) employee performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Untuk meneliti populasi atau sampel menggunakan teknik pengambilan sampel secara umum, adapun pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian dan metode analisis menggunakan regresi linier berganda dan sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara berganda maupun sederhana lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading.

**Kata Kunci:** Lingkungan kerja (;), motivasi kerja (;) kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Perkembangan suatu perusahaan ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu sumber daya manusia dan lingkungan kerja. Saat ini banyak perusahaan yang mewajibkan untuk meningkatkan keunggulan di segala aspek dalam pencapaian yang maksimal. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam pencapaian yang efektif. Dengan demikian karyawan perlu mengoptimalkan kinerja karyawan agar terciptanya lingkungan kerja yang baik, mengingat sumber daya manusia mampu mengatur dan mengelola sumber daya lainnya. Adapun penentu keberhasilan suatu perusahaan tentunya memiliki sumber daya manusia yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi untuk memenuhi tujuan yang diinginkan perusahaan secara efektif dan efisien. Perusahaan diharuskan memiliki tujuan guna mencapai kemajuan yang diinginkan, untuk memenuhi tujuan tersebut diperlukan peningkatan serta pengembangan di dalam suatu perusahaan dengan menggunakan cara yang berhubungan dengan peningkatan lingkungan kerja dan



motivasi kerja. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan terutama untuk perusahaan. Latar belakang penelitian ini adalah rendahnya kinerja karyawan, ditandai dengan hasil penilaian kinerja yang menurun dan menurunnya hasil produksi melebihi batas toleransi perusahaan. Objek yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading. PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading. PT Bank Central Asia Tbk adalah bank swasta terbesar di Indonesia. Bank ini didirikan pada 21 Februari 1957 dengan nama Bank Central Asia NV dan pernah menjadi bagian penting dari Salim Group. BCA didirikan oleh Sudono Salim pada tanggal 21 Februari 1957 dan berkantor pusat di Jakarta. Pada tanggal 1 Mei 1957, pengusaha Mochtar Riady bergabung di BCA. Berdasarkan wawancara sederhana yang peneliti lakukan terhadap salah satu karyawan di PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading yang mengatakan bahwa terdapat masalah di lingkungan kerja dan menurunnya kinerja karyawan. masalah yang terjadi di dalam lingkungan kerja yaitu berupa kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan, adanya konflik karyawan baru dengan karyawan lama, dan beban kerja yang terlalu berat. Hal tersebut memicu kurangnya kinerja karyawan sehingga tidak sedikit karyawan mengambil keputusan untuk keluar dari PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading.

Karyawan yang memiliki kualitas, kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Konsep pengukuran kinerja merupakan alat ukur kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Gibson (1997), mengatakan kinerja sebagai hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya. Suatu perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi kinerja secara terukur yang didasarkan pada beberapa pertimbangan bahwa sistem evaluasi pekerjaan diperlukan secara objektif dan terukur pada sebuah organisasional. Menurut Wibowo (2017), ada beberapa indikator kinerja, yaitu: 1) Tujuan: Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai; 2) Standar: Merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai; 3) Umpan balik: Melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang di defenisikan oleh standar umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan tujuan sebenarnya; 4) Alat atau sarana: Merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan; 5) Kompetensi: Merupakan persyaratan utama dalam kinerja; 6) Motivasi: Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis; dan 7) Peluang: Perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah lingkungan kerja memiliki peran penting perusahaan, karena lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik mampu memberikan kenyamanan dan membuat karyawan lebih giat dalam bekerja. Jika karyawan giat bekerja maka produktivitas perusahaan sesuai yang diharapkan. Lingkungan kerja merupakan alat dan bahan yang harus dihadapi oleh seseorang di mana tempatnya bekerja dan dapat bekerja dengan baik sebagai seorang karyawan atau kelompok.

Trisnawati (2005), menyebutkan bahwa lingkungan adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat

berjalan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi, suasana kerja, sarana dan peralatan yang digunakan untuk operasional perusahaan. Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito, (2017), terdiri dari: 1) Suasana kerja: Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya. Suasana kerja juga mempengaruhi kesiapan dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut; 2) . Hubungan karyawan: Dalam sebuah perusahaan tentu dibutuhkan sebuah kerja sama tim baik dalam bagian yang sama maupun antar sesama bagian. Dalam hal ini tentu saja seorang karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan lainnya karena sebuah pekerjaan biasanya harus diselesaikan oleh seluruh ataupun beberapa bagian; dan 3) Tersedianya fasilitas bagi karyawan: Dalam hal ini tentu saja hal berperan secara nyata terhadap aktivitas perusahaan. Fasilitas mencakup banyak hal, seperti: gedung, ruangan kerja, pendingin ruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Antoni (2006), menyatakan penting memberikan dorongan sebagai cara untuk membentuk motivasi sehingga dapat menaikkan gairah dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan yang disetujui oleh manajemen. Hubungan motivasi dan gairah kerja dapat mengoptimalkan pemberian motivasi kerja yang baik, dapat meningkatkan gairah kerja karyawan dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan standar kinerja yang sudah ditentukan. Menurut Sedarmayanti (2018), mengatakan motivasi merupakan kekuatan yang mendorong setiap karyawan yang secara langsung sadar untuk melakukan suatu tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tidak yang pada dasarnya ada baik secara internal maupun secara eksternal baik yang positif maupun negatif. Indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2018) adalah sebagai berikut: 1) Tanggung Jawab: Memiliki Tanggung Jawab Pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya; 2) Prestasi Kerja: Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya; 3) Peluang untuk maju: Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan; 4) Pengakuan atas kinerja: Keinginan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya; 5) Pekerjaan yang menantang: Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading pada periode 2023 – 2024.

**Tabel 1.** Rata – Rata Hasil Penelitian Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Perilaku Kerja	2023			2024		
	Bobot (%)	Kinerja Karyawan	Skor	Bobot (%)	Kinerja Karyawan	Skor
Kemampuan Meningkatkan hasil yang dicapai	20%	85	17	20%	80	16
Semangat Kerja	20%	80	16	20%	78	15.6
Pengembangan Diri	10%	78	7.8	10%	70	7
Mutu	15%	79	11.8	15%	75	11.2
Efisiensi	15%	80	12	15%	77	11.5
	20%	85	17	20%	80	16
<b>Jumlah</b>	<b>100%</b>		<b>81.6</b>	<b>100%</b>		<b>77.3</b>



Dari tabel 1, terlihat bahwa kondisi kinerja karyawan saat ini mengalami penurunan dari tahun 2023 sampai tahun 2024 dari 81,6 menjadi 77,3.

**Tabel 2.** Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – ke atas	Sangat Baik
2	80 – 90	Baik
3	70 – 79	Cukup
4	61 – 69	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

**Sumber:** Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil kinerja karyawan pada tabel 2, hal ini berarti kinerja karyawan mengalami penurunan dan berada pada kategori cukup. Hasil penilaian kinerja karyawan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan tertinggi yaitu pada semangat kerja dan pengembangan diri. Hal tersebut dikarenakan adanya penurunan semangat kerja berupa motivasi kerja dalam lingkungan kerja tersebut. Hal tersebut menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam kinerja karyawan untuk menghadirkan lingkungan kerja yang baik dan efektif.

Salah satu faktor yang menjadi penyebab permasalahan yang ada di PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading yaitu hubungan antar karyawan hal tersebut dapat menurunnya motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu hal yang menyalurkan atau mendukung seseorang untuk mempunyai kemauan atau kesediaan dalam bekerja. Motivasi kerja yang baik mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan Kinerja Karyawan dan menurunkan motivasi kerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading.

## METODE

Penelitian ini ditinjau dari pendekatan analisisnya menggunakan metode kuantitatif dengan cara pengumpulan datanya menggunakan metode survei. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan bentuk hubungan kasual. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapat dengan teknik pengambilan sampel jenuh (*nonprobability sampling*) sesuai dengan jumlah populasi sebanyak 60 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan sederhana

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil penelitian

#### Hasil uji validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi dengan hasil sebagai berikut: Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 60 responden tentang lingkungan kerja dengan jumlah 11 butir pernyataan, motivasi kerja dengan jumlah 12



butir pertanyaan, dan kinerja karyawan dengan jumlah 12 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel 0,214 ( $n-2$ ;  $60-2=58$ ) dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

### Hasil uji reabilitas

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* di mana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima. Hal ini menyatakan seluruh item pernyataan untuk ketiga variabel tersebut dapat digunakan pada tempat dan waktu yang berbeda. Dengan kata lain, kuesioner yang disusun dapat digunakan secara konsisten.

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut Of	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,889	0,6	Reliable
Motivasi Kerja	0,776	0,6	Reliable
Kinerja Karyawan	0,860	0,6	Reliable

Sumber: data primer diolah, 2024

### Analisis regresi linier berganda

**Tabel 4.** Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	$\alpha$
Lingkungan Kerja	0,684	0,468	3,507	0,425	0,000	0,05
Motivasi Kerja				0,499	0,000	

#### Pengujian Signifikan

$$F_{hitung} > F_{tabel} = 25,024 > 4,006$$

**Keterangan:** Variabel Kinerja Karyawan

**Sumber:** data primer diolah, 2024

$$Y = 3,507 + 0,425.X_1 + 0,499.X_2$$

Berdasarkan tabel 4, nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25,024 > 4,006$ ), artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.468, artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 46,8% kepada kinerja karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading, sedangkan sisanya sebesar 53,2% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa



Gading. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,425, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading akan meningkat sebesar 0,425 kali atau sebaliknya dengan asumsi motivasi kerja tidak berubah. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,499, artinya jika ada kenaikan motivasi kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading meningkat sebesar 0,499 kali atau sebaliknya, dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah.

**Analisis regresi linier sederhana**

**Tabel 5.** Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	$\alpha$
Lingkungan Kerja	0,581	0,338	19,292	0,597	0,000	0,05

**Pengujian Signifikan**

$t_{hitung} > t_{tabel} = 5,439 > 2,002$

**Keterangan:** Variabel Kinerja Karyawan

**Sumber:** data primer diolah, 2024

Persamaan Regresi  $Y = 19,292 + 0,597 (X_1)$

Berdasarkan tabel 5, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.338, artinya lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 33,8% kepada kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading, sedangkan sisanya sebesar 66,2% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,597, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT. PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading akan meningkat sebesar 0,597 kali, atau sebaliknya.

**Tabel 6.** Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	$\alpha$
Motivasi Kerja	0,572	0,327	10,543	0,718	0,000	0,05

**Pengujian Signifikan**

$t_{hitung} > t_{tabel} = 5,307 > 2,002$

**Keterangan:** Variabel Kinerja Karyawan

**Sumber:** data primer diolah, 2024

Persamaan Regresi  $Y = 10,543 + 0,718 (X_2)$



Berdasarkan tabel 6, nilai Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.327, artinya motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 32,7% kepada kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading, sedangkan sisanya sebesar 67,3% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,718, artinya jika ada peningkatan motivasi kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading akan meningkat sebesar 0,718 kali, atau sebaliknya.

## Pembahasan

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia KCU Kelapa Gading**

Berdasarkan hasil penelitian menghasilkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading. Oleh dari itu lingkungan kerja dan motivasi kerja sangat penting bagi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja buruk akan berimbas kepada motivasi kerja yang menurun dan kinerja karyawan pun akan menurun. Sebaliknya jika lingkungan kerja baik maka akan berimbas kepada motivasi kerja yang meningkat sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prastyo dan Santoso, (2022) dan Rofik, (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat memperbaiki peningkatan kinerja karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading. Hal ini karena suasana kerja tidak ada kebisingan, sirkulasi udara memadai, hubungan antar karyawan berkomunikasi dengan baik dan juga dengan atasan berjalan baik, aman dari intimidasi, tersedianya fasilitas internet, fasilitas kerja yang memadai dan transportasi yang mendukung. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Pratami, *et al*, (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat memperbaiki kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading**

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan menjalankan tugas dengan baik, menyelesaikan tugas tepat waktu, menjalankan perintah atasan, karyawan bangga dengan prestasi kerja, perusahaan memberikan peluang untuk berkembang bagi karyawan, karyawan dapat mandiri dan menggunakan potensinya, diberikan apresiasi, mendapatkan *reward* ke luar negeri, karyawan aktif diberikan kemudahan, karyawan senang dengan tantangan yang diberikan oleh atasan, dan termotivasi dengan tugas yang menantang. Hasil penelitian ini sejalan



dengan hasil penelitian Fenianti dan Nawawi, (2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dapat di simpulkan sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading; 2) Lingkungan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading; dan 3) Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kelapa Gading.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: 1) Peningkatan lingkungan kerja: Perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar sesuai dengan kebutuhan karyawan. Upaya seperti meningkatkan fasilitas, memberikan sarana rekreasi, dan memperbaiki aspek-aspek lain yang mempengaruhi lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan; 2) Penghargaan dan motivasi: Perusahaan dapat memberikan penghargaan dan insentif kepada karyawan yang berkinerja baik sebagai bentuk motivasi dan pengakuan terhadap kontribusi mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pengembangan sistem penilaian kinerja: Perusahaan dapat mengembangkan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan untuk mengukur kinerja karyawan secara akurat. Sistem ini dapat memberikan umpan balik yang berguna kepada karyawan dan membantu perusahaan mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan; dan 3) Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti loyalitas karyawan, kompensasi, lingkungan kerja dan kompensasi kerja serta meneliti perusahaan yang bergerak di bidang lain selain industri perhotelan seperti perusahaan yang bergerak di bidang otomotif, perbankan atau keuangan, manufaktur, penerbangan, dan perusahaan yang bergerak di bidang lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

Antoni, F. 2006. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya*. Tesis Universitas 17 Agustus Surabaya, hal: 24.

Fenianti dan Nawawi, Tony. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol. 5 No. 3, Juli 2023. Hal. 611-618.

Gibson, James L. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga

Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, Alex. (2017). *Manajemen Personalia Cetakan Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.



Pratami, T., Purnama,R dan Widjajanta, B (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Strategic* ,18(1). 23-27.

Prasetyo, Indiargo Dwi dan Santoso, Bowo. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*. Vol 4 No 2 (2022).

Rofik, Mochamad. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Samitex Bantul Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*. Vol. 13 No. 1, Mei 2022. Hal. 105-114.

Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Trisnawati, Erni Sule. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.

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

Wibowo. (2017). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.

