

EFEKTIVITAS KERJA PT ACE HARDWARE DI PENGARUHI OLEH LINGKUNGAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Raquelita Ruspanah¹⁾ dan Eddy Sanusi S²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: raque2249@gmail.com¹⁾; eddysanusi23@gmail.com²⁾

ABSTRACT

The research objective to be achieved is to determine the influence of the work environment on employee work effectiveness at PT. Ace Hardware Kelapa Gading through work motivation. This research uses quantitative methods. The population in this study were employees of PT. Ace Hardware Kelapa Gading. The technique used for sampling is a saturated sample, all members of the population are sampled. The data analysis method uses path analysis. The research results can be concluded as follows: 1). The work environment has a direct and significant effect on employee work effectiveness. 2). Work motivation has a significant direct effect on employee work effectiveness. 3). The work environment has a significant direct effect on work motivation. 4). The work environment does not have a positive and significant indirect effect on work environment on employee at PT. Ace Hardware Kelapa Gading through work motivation.

Keywords: Work environment (;) work motivation (;) work effectiveness

ABSTAK

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Ace Hardware Kelapa Gading melalui motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ace Hardware Kelapa Gading. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Metode analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. 2). Motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. 3). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja. 4). Lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja PT. Ace Hardware Kelapa Gading melalui motivasi kerja.

Kata kunci: Lingkungan kerja (;) motivasi kerja (;) efektivitas kerja

PENDAHULUAN

Ace Hardware merupakan perusahaan ritel yang bergerak di bidang perlengkapan rumah tangga. Seperti perusahaan ritel lain. Ace Hardware juga memiliki target dan tujuan yang ingin dicapai pada waktu tertentu. Manajemen sumber daya manusia ialah merupakan dari manajemen perusahaan atau keorganisasian yang focus pada unsur sumber

daya manusia. Adapun tugas manajemen sumberdaya manusia yaitu mengatur unsur manusiasecarabaikagardapat diperoleh tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya. Di dalam perusahaan manusia sebagai karyawan akan menunjukkan suatu efektifitas kerja yang baik bagi perusahaan yang bersangkutan. Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya suatu pelaksanaan pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut.

Efektivitas kerja adalah suatu ukuran dan kemampuan dalam melaksanakan fungsi, tugas, program atau misi dari suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah ditetapkan. Efektivitas pekerjaan merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.

Menurut Hasibuan (2017), "efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan". Adapun hubungannya dengan efektivitas kerja menurut Admosoeprapto (2016), menjelaskan bahwa efektivitas kerja adalah "ukuran yang menggambarkan sejauhmana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan". Bahwa efektivitas kerja adalah daya ukur pencapaian sejauh mana pekerjaan yang sudah dicapai.

Dalam dunia kerja suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya dengan baik suatu perusahaan contohnya adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, karyawan. Untuk menumbuhkan efektivitas kerja karyawan ada beberapa aspek yang perlu diketahui oleh pimpinan perusahaan, yaitu antara lain aspek lingkungan, dan motivasi kerja.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja diantaranya adalah masalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan sebagainya. Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memicu peningkatan efektivitas kerja karyawan.

Adapun faktor faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja menurut Steers (2017), ada empat faktor yaitu: 1) "Karakteristik organisasi; 2) Karakteristik lingkungan; 3) Karakteristik pekerja; 4) Kebijakan dan praktik manajemen; Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dankejamnya lingkungan, maka peran manajemen dalam mengoordinasiorang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit. Kebijakan dan praktik manajemen dapat mempengaruhi atau merintangipencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijakan dan praktik manajemen".

Indikator efektivitas kerja menurut Admosoeprapto (2016) menyebutkan tolok ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut: 1) "Pencapaian tujuan; 2) Kualitas kerja; 3) Kuantitas kerja; 4) Tepat waktu; dan 5) Kepuasan kerja.

Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana karyawan bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan mendorong karyawan lebih produktif. Lingkungan kerja tidak hanya lingkungan fisik, namun juga lingkungan non fisik, yaitu hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan. Hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan mendorong karyawan untuk bekerja lebih tenang dan. Lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan yang ada pada

perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah efektivitas kerja. Apabila efektivitas meningkat maka otomatis bisa menjadi motivasi kepada karyawan.

Menurut Soetjipto (2018), lingkungan kerja adalah “segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan atau organisasi yang akan memberikan dampak buruk atau baik terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan”. Menurut Nitisemito (2018), lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, bukan berasal dari internal karyawan”. Tetapi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kotor, suhu yang terasa lembab dan panas, ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi, serta tidak adanya keamanan di tempat bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017), faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu: 1) “Penerangan/pencahayaan; 2) Sirkulasi udara; 3) Temperatur; 4) Kelembaban; 5) Kebisingan; 6) Dekorasi; 7) Bau-bauan; 8) Perhatian dan dukungan pimpinan; dan 9) Kerjasama antar kelompok atau rekan kerja. Kemudian indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017), yaitu: 1) “Penerangan/ cahaya; 2) Temperatur/suhu udara; 3) Kelembaban; 4) Sirkulasi udara; 5) Kebisingan; 6) Hubungan karyawan; 7) Dekorasi; 8) Musik; dan 9) Keamanan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapai efektivitas kerja karyawan adalah dengan menumbuhkan motivasi. Motivasi kerja bagi para karyawan di suatu perusahaan tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat meningkatkan dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan diperusahaan. Dengan tumbuhnya motivasi agar karyawan bisa mencapai hasil atau hal-hal yang lebih nyata sejalan dengan tujuannya. Tujuan tertentu dalam motivasi bisa datang dari apa yang dikehendaki ataupun sebaliknya.

Menurut Afandi (2018), motivasi kerja adalah “rasa ingin yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, terdorong, tersemangati untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan rasa ikhlas, bersungguh-sungguh dan dengan rasa yang senang hati”, sehingga hasil yang dia lakukan mendapat hasil yang baik, sedangkan menurut Hartatik (2019), “motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal”. Hal yang dimaksud ini adalah gejala proses mental, seperti kognitif proses mental kognitif (akal) atau afeksi (perasaan). Spesifiknya, motivasi termasuk ke dalam proses mental atau gejala jiwa konasi yang berarti kehendak atau kemauan seseorang. Dengan demikian motivasi juga dapat dikatakan sebagai proses mental seseorang yang memiliki kehendak atau kemauan untuk melakukan suatu hal. Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2017), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa indikator antara lain: 1) “Fisiologis atau kebutuhan fisik; 2) Kebutuhan keamanan; 3) Kebutuhan social; 4) Kebutuhan penghargaan; dan 5) Kebutuhan aktualisasi diri,

Dalam penelitian ini lingkungan kerja, efektivitas kerja, dan motivasi kerja. Jika lingkungan kerja dan motivasi kerja baik, maka efektivitas kerja yang dihasilkan juga baik. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karya yang memuaskan dan betah di dalam ruangan serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan

karyawan tersebut maka efektivitas kerja perusahaan juga akan meningkat.

Lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah era modern di mana perusahaan mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya lingkungan kerja dan motivasi kerja yang buruk adalah penurunan efektivitas kerja perusahaan yang akan membawa dampak penurunan efektivitas total perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas kerja karyawan PT. Ace Hardware Kelapa Gading dipengaruhi oleh lingkungan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ace Hardware Kelapa Gading. Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel adalah sampel jenuh, semua anggota populasi dijadikan sampel, karena relatif populasinya sedikit yaitu 42 orang. Metode analisis data menggunakan analisa jalur (*path analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil uji instrumen data

Berdasarkan uraian tersebut, maka untuk dapat menentukan apakah variabel efektivitas kerja karyawan PT. Ace Hardware Kelapa Gading Jakarta Utara dipengaruhi oleh lingkungan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Namun sebelumnya data diolah terlebih dahulu dan dilakukan pengujian terhadap variabel yang digunakan yaitu efektivitas kerja karyawan, lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk mengetahui apakah data tersebut akurat dan dapat dipercaya.

Hasil uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2018). Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 42 responden tentang instrumen lingkungan kerja, dengan jumlah 10 butir pernyataan; motivasi kerja 10 butir pernyataan dan efektivitas kerja karyawan 10 butir pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil r_{hitung} lebih besar dari r kritis 0,300.

Hasil uji reliabilitas

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja	0.630	Reliabel
Motivasi kerja	0.686	Reliabel
Efektivitas kerja	0.648	Reliabel

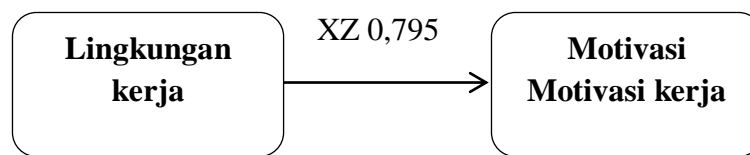
Sumber: Data primer, diolah SPSS V26, (2023)

Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk menguji seberapa jauh hasil pengukuran yang dapat diandalkan secara konsisten. Pada tabel hasil pengujian reliabilitas berikut, diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0,6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan. Berdasarkan Tabel 1, dapat dinyatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat dianggap baik dan reliabel.

Analisis jalur

Substruktur 1: $Z = PZX + \epsilon$

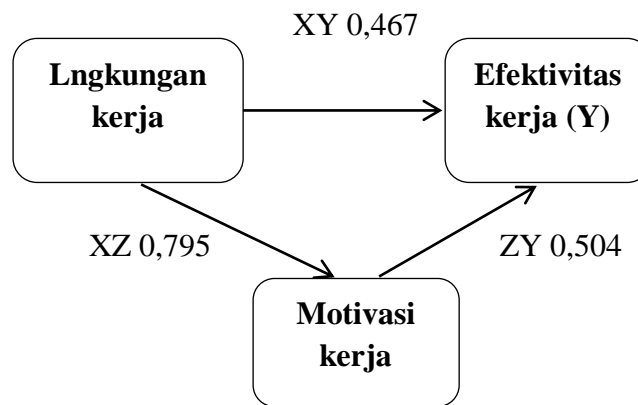
Besarnya nilai *R square* (r^2) adalah 0,632, artinya variabel lingkungan kerja memberikan sumbangan kepada variabel motivasi kerja pada PT. Ace Hardware Kelapa Gading Jakarta Utara sebesar 63,2%, sedangkan sisanya sebesar 36,8% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Untuk mengetahui pengaruh linier antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Ace Hardware Kelapa Gading Jakarta Utara digunakan nilai beta atau koefisien standar (*standardized coefficient*). Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,291 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,021, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Ace Hardware Kelapa Gading Jakarta Utara.



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur Substruktur 1

Substruktur 2: $Y = PYX + PYZ + \epsilon$

Besarnya nilai *R square* (R^2) adalah 0,846, artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan sumbangan kepada efektivitas kerja karyawan PT. Ace Hardware Kelapa Gading Jakarta Utara sebesar 84,6%, sedangkan sisanya sebesar 15,4% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Untuk mengetahui pengaruh linier lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Ace Hardware Kelapa Gading Jakarta Utara melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan nilai beta atau koefisien standar. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,506 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,021, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Ace Hardware Kelapa Gading Jakarta Utara.



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur Substruktur 2

Pengaruh langsung

Untuk menganalisis pengaruh langsung (*direct effect*), digunakan formula sebagai berikut:

- 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja
 $X \rightarrow Z = 0.795$
- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja
 $X \rightarrow Y = 0.467$
- 3) Pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja
 $Z \rightarrow Y = 0.504$

Pengaruh tidak langsung

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), digunakan formula sebagai berikut: Pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja
 $X \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,795 \times 0,504) = 0.401$

Pengaruh total

Pengaruh total (*total effect*) lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja: $(X \rightarrow Y) + (X \rightarrow Z \rightarrow Y) = 0,467 + (0,753 + 0,466) = 0,467 + 0,401 = 0,868$.

Persamaan struktural untuk model persamaan tersebut adalah:

$$\text{Persamaan sub struktur 1: } Z = 0,753X + \varepsilon_1$$

$$\text{Persamaan sub struktur 2: } Y = 0,470 + 0,466 + \varepsilon_2$$

Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis pertama

Untuk mengetahui pengaruh secara langsung lingkungan kerja (X) terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) menghasilkan model sebagai berikut: $Y = 0,467 X$. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,467, berarti setiap ada peningkatan lingkungan kerjasatu kali, maka akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT. Ace Hardware Kelapa Gading Jakarta Utarasebesar 0,467 satuan. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 di mana nilai tersebut kurang dari 0,05 dan dapat dilihat dari t_{tabel} dan t_{hitung} , yaitu t_{hitung} sebesar 4,506 dan t_{tabel} sebesar 2,021. Berarti

H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Ace Hardware Kelapa Gading Jakarta Utara.

Pengujian hipotesis kedua

Untuk mengetahui pengaruh secara langsung motivasi kerja (Z) terhadap efektivitas kerja (Y) menghasilkan model sebagai berikut: $Y = 0,504Z$. Koefisien motivasi kerjasebesar 0,504, berarti setiap ada peningkatan motivasi kerja satu kali, maka akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT. Ace Hardware Kelapa Gading Jakarta Utara sebesar 0,504 satuan. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 di mana nilai tersebut kurang dari 0,05 dan dapat dilihat dari t_{tabel} dan t_{hitung} yaitu t_{hitung} sebesar 4,869 dan t_{tabel} sebesar 2,021. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Ace Hardware Kelapa Gading Jakarta Utara.

Pengujian hipotesis ketiga

Untuk mengetahui pengaruh secara langsung lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Z) menghasilkan model sebagai berikut: $Z = 0,795 X$. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,795, berarti setiap ada perbaikan lingkungan kerjasatu kali, maka akan meningkatkan motivasi kerja PT. Ace Hardware Kelapa Gading Jakarta Utara sebesar 0,795 kali. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 di mana nilai tersebut kurang dari 0,05 dan dapat dilihat dari t_{tabel} dan t_{hitung} , yaitu t_{hitung} sebesar 8,291 dan t_{tabel} sebesar 2,021. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PT. Ace Hardware Kelapa Gading Jakarta Utara.

Pengujian hipotesis keempat

Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja (X) terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) menghasilkan model sebagai berikut: $X \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,795 \times 0,504) = 0,401$. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan didapatkan pengaruh langsung dari lingkungan kerja(X) terhadap efektivitas kerja (Y) atau P_{YX} adalah sebesar 0,467, sedangkan pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja (X) terhadap efektivitas kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) atau P_{XYZ} adalah sebesar 0,401. Karena melalui variabel *intervening* yaitu motivasi kerja (Z). Pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat berpengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Ace Hardware Kelapa Gading Jakarta Utara melalui motivasi kerja. Atau dengan kata lain motivasi kerja (Z) tidak dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja (X) dan efektivitas kerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT Ace Hardware Kelapa Gading Jakarta Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya perbaikan lingkungan kerja akan mendukung peningkatan efektivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa cahaya lampu besar manfaatnya bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, penerangan ruang kerja yang kurang akan mengganggu pekerjaan, temperatur udara ruangan kerja dapat disesuaikan, kelembaban udara diatur sehingga tidak mengganggu kerja karyawan, ruangan kerja dilengkapi penahan kebisingan agar tidak mengganggu pekerjaan, hubungan

yang harmonis antara atasan dengan bawahan maupun dengan sesama rekan kerja, ruang kerja ditata dengan tata warna yang baik, musik yang nadanya lembut membuat suasana kerja menjadi nyaman, dan karyawan merasa aman dalam menjalankan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kultsum, (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan efektivitas kerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT Ace Hardware Kelapa Gading Jakarta Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peningkatan motivasi kerja akan mendukung peningkatan efektivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan memberikan gaji yang layak kepada karyawan, memberikan bonus tambahan, karyawan dalam bekerja menggunakan kelengkapan kerja, adanya jaminan sosial tenaga kerja/dana pensiun, hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan, sesama rekan kerja saling menghargai, adanya penghargaan dari perusahaan sesuai dengan kemampuan kerja, karyawan memiliki kemampuan atas pekerjaan yang menarik dan menantang, karyawan mempunyai kesempatan untuk berkembang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamid, *et al*, (2021), yang menyatakan bahwa motivasi dapat mendukung peningkatan efektivitas kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Ace Hardware Kelapa Gading Jakarta Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya perbaikan lingkungan kerja dapat mendukung peningkatan motivasi kerja. Semakin nyaman lingkungan kerja yang ada pada PT. Ace Hardware di Kelapa Gading, maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan didalam menjalankan pekerjaan, sehingga target yang menjadi tujuan utama perusahaan akan dapat tercapai, hal ini menggambarkan begitu pentingnya lingkungan kerja yang tetap diperhatikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas, *et al*, (2023).yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT Ace Hardware Kelapa Gading Jakarta Utara melalui motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan efektivitas kerja karyawan. Dukungan langsung lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan lebih kecil daripada dukungan tidak langsung lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Maria, *et al* (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai variabel *intervening* tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Ace Hardware Kelapa Gading Jakarta Utara dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja secara langsung dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT. Ace Hardware Kelapa Gading Jakarta Utara; 2) Motivasi kerja secara langsung dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT. Ace Hardware Kelapa Gading Jakarta Utara; 3) Lingkungan kerja

secara langsung dapat meningkatkan motivasi kerja PT. Ace Hardware Kelapa Gading Jakarta Utara; dan 4) Lingkungan kerja secara tidak langsung tidak mendukung peningkatan efektivitas kerja karyawan PT. Ace Hardware Kelapa Gading Jakarta Utara melalui motivasi kerja.

Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut: 1) Bagi PT. Ace Hardware Kelapa Gading Jakarta Utara; Sebaiknya lingkungan kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan, karena lingkungan kerja mampu memberikan dukungan dalam meningkatkan motivasi kerja dan efektivitas kerja karyawan; 2) Hubungan kerja yang harmonis baik antara karyawan dengan karyawan maupun antara karyawan dengan atasan perlu diciptakan sebaik mungkin agar karyawan merasa bekerja dan dapat mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memberikan jaminan akan kelangsungan perusahaan terjamin pada karyawan bahwa agar karyawan merasa aman dengan karir dan masa depan diperusahaan agar dapat meningkatkan efektivitas dalam menjalankan pekerjaan; dan 3) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah jumlah responden yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, dengan tujuan agar dapat diketahui lebih banyak lagi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Admosoeprapto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, Jakarta. Gramedia.
- Afandi,Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta. Nusa Media.
- Hamid, Abdul., Idris, Muhammad dan Rahwandi, Deddy. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. Vol. 2 No. 5 Oktober 2021. Hal 982-991
- Hartatik, Indah Puji. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta. Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Kultsum, Umami. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Trasti Global Konverta. *Journal of Business Studies*. Vol. 2 No. Des. 2017. Hal. 121-132.
- Maria, Yoana., Fridayani, Januari Ayu dan Maridjo Herry. (2020). Pengaruh Lingkungan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimoderasi oleh Komitmen Organisasi. *Modus*.Vol. 35 No. 2.Hal.154-170.
- Mondy, Wayne R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Nawawi, Hadari. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan kelima. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. (2018). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta. Ghalia Indonesia.

Pamungkas, Hawinda Dwi., Ernawati, Fidyah Yuli dan Zulkifli. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. MHS Semarang 2020. *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi STIE Semarang (Senmas)*. Vol. 1 No. 1 (2020).

Sarwono, Jonathan. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta. Penerbit Graha Ilmu.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

Soetjipto, B. W. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Amara Book.

Steers. M. Richard. (2017). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta. Erlangga.

Sugiyono. (2018). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.

Sumardjo, M dan Priansa, Donni.J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.

Winardi, J. (2018). *Motivasi dan Pemasukan*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.