

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.FIF POS NEGARA

N.M.D Susilawati<sup>1</sup>, N.M.D.A Mayasari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja,  
e-mail: devisusilawati1305@gmail.com, dwi.mayasari@undiksha.ac.id

## Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk melihat pengaruh secara simultan dan parsial dari lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Tata letak penelitian yang digunakan adalah kausal kuantitatif. Subjek penelitian adalah PT FIF Pos Negara dan objek penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Populasi penelitian ini mungkin 50 karyawan yang digunakan sebagai penelitian, jadi penelitian ini adalah populasi yang dilihat. catatan dikumpulkan melalui file rekaman, dan dianalisis melalui evaluasi rute. Konsekuensi menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan dan cukup besar terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan (2) lingkungan kerja berpengaruh luar biasa dan luar biasa terhadap kinerja karyawan (3) motivasi berpengaruh baik dan cukup besar terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. kinerja (4) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan. signifikan terhadap motivasi.

**Kata kunci:** kinerja karyawan, lingkungan kerja dan motivasi.

## Abstract

*This take a look at ambitions to take a look at the impact concurrently and partially of the work environment and motivation on employee performance. The research layout used was quantitative causal. The challenge of this research is PT FIF Pos Negara and the item of this studies is the work environment and motivation for worker performance. The populace in this study have been 50 employees, all of whom have been used as statement devices, in order that this observe turned into a population study. statistics became amassed by way of recording documents, and analyzed by means of route evaluation. The consequences showed that (1) the work environment and motivation have a simultaneous and full-size impact on employee performance (2) the work surroundings has a tremendous and great impact on employee overall performance (3) motivation has a tremendous and tremendous impact on employee performance.*

**Keywords :** *employee performance, motivation, and work environment*

## 1. Pendahuluan

Dalam peningkatan globalisasi, banyak bisnis dituntut untuk menjadi cara yang benar untuk memaksimalkan kinerja karyawan mereka secara keseluruhan. yang berarti bahwa organisasi harus mampu memverifikasi elemen-elemen yang dapat mempengaruhi kinerja personel secara keseluruhan. Dalam hal ini sumber daya manusia (SDM) merupakan pengembangan esensial yang paling maksimal yang harus diperhatikan karena pada kenyataannya SDM yang asli dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja suatu organisasi secara keseluruhan. Dengan sumber daya manusia yang tepat, kinerja keseluruhan yang akan datang secara keseluruhan akan berdampak pada peningkatan korporasi dan sensasi bahwa jika usaha suatu instansi tidak tepat maka akan membatasi peningkatan usaha usaha usaha. Keberhasilan adalah hasil akhir dari usaha luar biasa dan berapi-api yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001).

Manajemen bantuan manusia adalah metode penyelesaian masalah dalam lingkup karyawan, karyawan, pekerja, manajer dan orang yang berbeda dengan maksud untuk membantu kegiatan pengusaha atau badan usaha untuk dapat meraup tujuan yang telah ditentukan. Dalam agensi, manusia adalah salah satu faktor terpenting dalam agensi. Tanpa fungsi manusia, meski berbagai faktor penting yang bisa didapat, perusahaan tidak akan berfungsi lagi. Karena faktanya orang-orang adalah tekanan berkendara dan penentu

jalannya sebuah organisasi. akibatnya lembaga memberikan jalur yang menguntungkan untuk pencapaian impian organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian harga suatu organisasi adalah kinerja personelnya. personalia adalah organisasi yang dijalankan oleh personel dalam melaksanakan pengecatan yang diberikan melalui suatu badan usaha (Handoko, 2001). Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan antara lain memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan yang ada pada semua karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan (Nitisemito, 2000).

Berdasarkan observasi pada PT FIF (*Federal International Finance*) Pos Negara menunjukkan kinerja karyawan PT FIF Pos Negara masih belum optimal di dukung oleh data Sasaran Kinerja Karyawan (SKK) yang menyatakan bahwa pencapaian kinerja belum tercapai. Menurut Nitisemito (2000: 183) lingkungan lukisan merupakan keseluruhan lingkungan lukisan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengikis tanggung jawabnya. Lingkungan pengecatan di organisasi mungkin sangat penting untuk pengawasan yang harus dipertimbangkan meskipun lingkungan kerja tidak lagi berjalan di seluruh metode manufaktur, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung pada personel yang melakukan metode manufaktur. Dampak lingkungan kerja yang santai akan meningkatkan kinerja keseluruhan pekerja. Tip kinerja keseluruhan menurut Mangkunegara (2005) terutama didasarkan pada faktor ketidakpastian, motivasi dan lingkungan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta gambaran motivasi karyawan yang tidak moderat akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kabupaten Jembrana memiliki beberapa perusahaan cicilan kendaraan yang ikut berperan membantu bidang perekonomian masyarakat salah satunya PT FIF (*Federal International Finance*) Pos Negara ini terletak di Jln. sudirman No.90 a, Pendem, Kec. Jembrana, Kabupaten Jembrana, Bali 82218, Indonesia. Perusahaan ini hanya memberikan cicilan motor merk Honda. Jumlah karyawan tahun 2020 berjumlah 50 orang. Berdasarkan pencapaian kinerja karyawan PT. FIF Pos Negara bulan september tahun 2020, kinerja karyawan dievaluasi sesuai dengan tugas dan jabatan masing-masing karyawan pada PT FIF Pos Negara.

Sejalan dengan Kasmir (2016: 182) akibat pekerjaan dan perilaku yang telah diselesaikan dalam menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu yang positif, artinya kinerja yang terdiri dari standar perlu dipenuhi agar individu yang mencapai standar tersebut telah berprestasi baik atau sebaliknya bagi orang yang tidak dapat dilakukan dicap berkinerja buruk atau tidak bertindak baik. Insan PT FIF Pos Negara belum mencapai tujuan kegiatan kinerja yang dapat dianggap sebagai kinerja lingkungan kerja jasmani dan lingkungan kerja non jasmani (sosial) yang kurang memadai sehingga kurang keharmonisan antar karyawan dan rendahnya motivasi kerja pada PT FIF Pos Negara.

Secara keseluruhan kinerja merupakan hasil akhir berhenti yang dapat dilakukan dengan bantuan seseorang atau organisasi milik manusia dalam suatu perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab dan pemerintahan yang telah diberikan kepada semua orang sebagai cara untuk mencapai tujuan organisasi ( 2012: seratus dua puluh). Salah satu kekayaan badan usaha yang paling penting dalam memberikan kontribusi kepada korporasi untuk memperoleh kinerja yang tepat dan cara yang baik untuk bersaing dengan pesaing adalah hak milik, yaitu manusia yang telah dibekali kekuatan, keterampilan, kreativitas, dan usaha untuk organisasi.dengan cara yang baik. mendapatkan impian majikan. Untuk mengetahui sejauh mana kinerja keseluruhan personel di PT. FIF Pos Negara, sebelumnya membagikan kuesioner pendahuluan dengan 10 responden.

Konsekuensi studi dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis. Keuntungan teoritis adalah bahwa konsekuensi dari pandangan ini diantisipasi untuk memberikan perkembangan informasi dalam mata pelajaran manajemen sumber daya manusia, terutama masalah lingkungan kerja dan motivasi bagi kinerja pekerja. Sekaligus berkah, hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh kendali PT FIF Pos Negara sebagai bahan perhatian atau masuk untuk memutuskan aturan-aturan mengenai lingkungan kerja dan motivasi bagi kinerja pekerja secara keseluruhan.

Kondisi lingkungan yang sesuai dan motivasi yang berlebihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan Mangkunegara (2000: sembilan puluh empat) bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan, dan meningkatkan perilaku seseorang yang berhubungan dengan lingkungan lukisan. memperhatikan lingkungan lukisan yang bagus atau mengembangkan situasi berjalan yang dapat memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan mempengaruhi ketajaman atau semangat karyawan untuk bekerja sehingga menumbuhkan kinerja dan tujuan organisasi secara keseluruhan dapat tercapai (Sunyoto, 2015). Lingkungan kerja mungkin juga berpengaruh pada personel. Jika pekerja berada di lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka pekerja akan melakukan aktivitasnya dengan baik agar waktu berjalan efektif. sejalan dengan Wakhid (2014) "Jika lingkungan kerja dalam keadaan nyaman dan kondusif serta motivasi yang tinggi maka kinerja secara keseluruhan akan semakin luas ". Hal ini didukung melalui penelitian Nuryasin, dkk. (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi penggambaran memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja umum karyawan H1: Mungkin ada pengaruh lingkungan, pekerjaan dan motivasi untuk kinerja keseluruhan karyawan biasa.

Kasmir (2016) apabila lingkungan kerja dapat menciptakan lingkungan yang nyaman dan menawarkan ketenangan maka akan menjadikan lingkungan tersebut kondusif, sehingga dapat meningkatkan efek kerja seseorang ke arah yang lebih tinggi. Semakin baik lingkungan di sekitar pekerja, semakin baik pengaruhnya terhadap kinerja mereka. Hal ini ditunjukkan melalui Nitisemito (2006: 183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya sebagai pekerja. Hal tersebut didukung melalui penelitian Hendri Rosa (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan luas berpengaruh terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan. H2: Mungkin ada kekuatan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan Kasmir (2016), personel memiliki kapabilitas yang kokoh dari dalam. Hal ini ditunjukkan oleh cara Gibson (Dalam Warsito, 2008, 99) kinerja pria atau wanita secara keseluruhan sejalan dengan faktor motivasi, potensi, dan lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan pengaruh penelitian Gultom (2014) yang menunjukkan bahwa mungkin terdapat pengaruh yang luas di antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. H3: Mungkin ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan.

Senada dengan Sutrisno (2010), lingkungan kerja merupakan ragam sarana dan prasarana ketenagakerjaan yang meliputi personil yang melaksanakan pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan ketenagakerjaan. Sunyoto (2012: empat puluh tiga) lingkungan lukisan yang baik akan menciptakan situasi lari yang dapat memberikan motivasi pada lukisan, hal ini dapat berdampak pada moral atau moral pekerja. Dengan lingkungan kerja yang sangat baik, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan fasilitas yang cukup baik di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Imam (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang luar biasa dan masif terhadap motivasi kerja karyawan. Sehingga tidak diketahui bahwa lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan. H4: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan-temuan sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi bagi kinerja karyawan PT. Kerajaan FIF 2) Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja pada kinerja aparatur PT. Pos negara FIF. 3) Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kinerja keseluruhan dari personel PT. Bangsa FIF menyerahkan. 4) Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Negara menyerahkan FIF.

## 2. Metode

Tata letak penelitian yang digunakan adalah kausal kuantitatif. Teknik analisis kausal adalah pendekatan ilmiah dalam pemilihan manajerial dan moneter yang bertujuan untuk mencapai bukti tujuan atau dampak variabel penelitian. Variabel studi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan lukisan (X1) dan motivasi (X2). adalah kinerja pekerja (Y).

variabel lingkungan lukisan (X1) mempengaruhi motivasi (X2), variabel lingkungan kerja (X1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dan variabel motivasi (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Pada posisi lingkungan kerja dan kinerja pegawai sebagai variabel bebas maka variabel terikatnya adalah motivasi. Pada posisi motivasi dan kinerja karyawan sebagai variabel bebas maka variabel terikatnya adalah lingkungan kerja. Selanjutnya pada posisi kinerja karyawan dan lingkungan kerja sebagai variabelbebas, kemudian motivasi sebagai variabel intervening. Sesuai dengan Sugiyono (2010), desain kausal dapat dilakukan dalam langkah-langkah berikut: (a) merumuskan masalah, (b) tinjauan literatur, (c) merumuskan hipotesis, (d) mengumpulkan data, (e) memproses fakta dan (f ) ) menarik simpulan..

Topik dalam penelitian ini adalah PT. Negara FIF mempublikasikan. Sedangkan item dalam hal ini ditinjau, lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan kinerja pekerja (Y). Populasi adalah bidang generalisasi beserta gadget / topik yang telah ditentukan dengan baik oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik (Sugiyono, 2007: 80). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang masih aktif di PT. Kerajaan FIF Pos yang menilai 50 personel. Teknik fakta yang digunakan dalam komentar ini adalah sebagai berikut: 1). Wawancara digunakan sebagai teknik untuk menemukan informasi, peneliti ingin melakukan penilaian awal untuk menemukan masalah yang perlu diteliti. Wawancara ini dilakukan pada saat pernyataan awal, bahkan selama melihat dan setelah memperoleh efek penelitian. 2) Kuesioner diisi dengan cara membandingkan fakta dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diucapkan balik.

Kuesioner digunakan untuk menuai catatan tentang lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pekerja secara keseluruhan. Untuk mengolah statistik yang telah diperoleh dan digunakan sistem skoring, sehingga solusi dari soal-soal tersebut diberi skor menggunakan skala ordinal. Alat penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas. Validitas adalah sejauh mana alat dapat digunakan untuk mengukur apa yang terlihat, sedangkan reliabilitas adalah kuantitas di mana alat ukur dapat diandalkan atau diandalkan. Evaluasi record pada observasi ini menggunakan evaluasi jalur, yaitu evaluasi yang digunakan untuk mengetahui pola hubungan miring. Evaluasi digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan pengaruh terhadap variabel lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pekerja biasa pada PT. FIF Group.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi data mencangkup hasil analisis deskripsi yang akan disajikan data mengenai variabel mandiri dari penelitian yaitu lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Pos Negara seperti nampak pada tabel 1.

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Deskriptif**

No	Variabel	Skor	Kategori
1	Lingkungan kerja	664	Sangat Tinggi
2	Motivasi	1101	Sangat Tinggi
3	Kinerja karyawan	1070	Sangat Tinggi

Sumber : Lampiran 12

Hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan pada PT. FIF Pos Negara tergolong dalam katagori sangat tinggi.Total skor untuk lingkungan kerja sebesar 664 dengan rentang skor 750-630 pada katagori sangat tinggi, skor untuk motivasi sebesar 1101 dengan rentang skor 1250-1050 pada katagori sangat tinggi,

skor untuk kinerja sebesar 1070 dengan rnetang skor 1250-1050 pada katagori sangat tinggi.

Hasil dari analisis jalur pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. FIF Pos Negara menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 22.0 for Windows diperoleh hasil sebagai berikut.

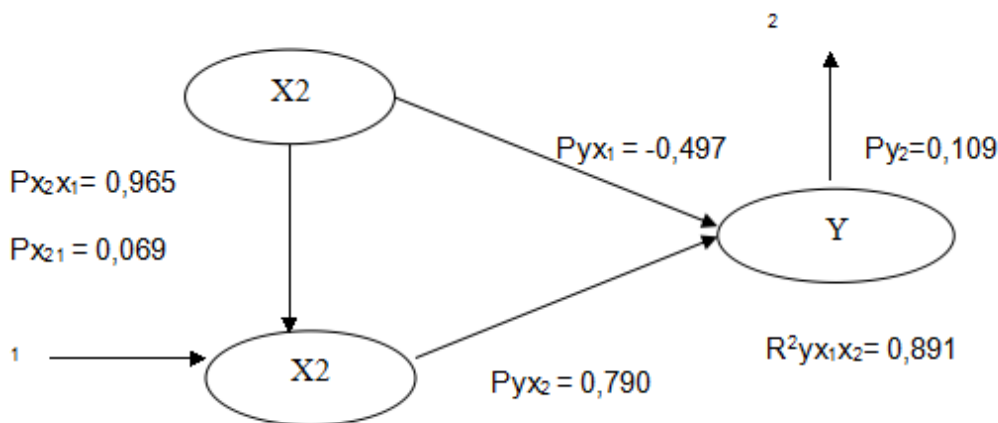
Tabel 2.  
Ringkasan Hasil Output SPSS 22.0 For Windows Analisis Jalur Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Parameter	Koefisien	Alpha ( $\alpha$ )	p-value	Keputusan	Simpulan
$R_{yx_1x_2}$	0,944	0,05	0,000	Menolak $H_0$	Ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan
$R^2_{yx_1x_2}$	0,891	0,05	0,000	Menolak $H_0$	Besar sumbangan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 89,1%
$P_{yx_1}$	-0,497	0,05	0,000	Menolak $H_0$	Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
$P^2_{yx_1}$	0,247	0,05	0,000	Menolak $H_0$	Besar sumbangan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 24,7%

Parameter	Koefisien	Alpha ( $\alpha$ )	p-value	Keputusan	Simpulan
$P_{yx_2}$	0,790	0,05	0,000	Menolak $H_0$	Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
$P^2_{yx_2}$	0,624	0,05	0,000	Menolak $H_0$	Besar sumbangan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 62,4%
$P_{x_2x_1}$	0,965	0,05	0,000	Menolak $H_0$	Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi
$P^2_{x_2x_1}$	0,931	0,05	0,000	Menolak $H_0$	Besar sumbangan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi adalah 93,1%
$P_{x_2\varepsilon_1}$	0,069	-	-	-	Besar sumbangan pengaruh faktor lain terhadap kinerja karyawan adalah 6,9%
$P_{y\varepsilon_2}$	0,109	-	-	-	Besar sumbangan pengaruh faktor lain terhadap motivasi adalah 10,9%

Sumber: Output SPSS 22.0 for Windows

Pengaruh masing-masing variabel lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Pos Negara dapat digambarkan pada Gambar 1



Gambar 1.  
Struktur pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$   
Pengaruh variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. FIF Pos Negara

Besar sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dari  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 3.  
Sumbangan Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

<u>Keterangan</u>	<u>Besar Sumbangan</u>	<u>Persentase</u>
<u>Besar pengaruh langsung X<sub>1</sub> terhadap Y</u>	0,247	24,7%
<u>Besar pengaruh tidak langsung X<sub>1</sub> terhadap Y melalui X<sub>2</sub></u>	0,762	76,2%
<u>Besar pengaruh total X<sub>1</sub> terhadap Y</u>	1,009	100,9%
<u>Besar pengaruh langsung X<sub>2</sub> terhadap Y</u>	0,624	62,4%
<u>Besar pengaruh total X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y</u>	0,891	89,1%
<u>Besar pengaruh lain terhadap Y</u>	0,109	10,9%
<u>Total</u>	1,000	100%

Sumber: Output SPSS 22.0 for Windows

Konsekuensi penelitian pada tabel 2 dan tabel 3 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh sangat baik terhadap kinerja pegawai pada PT. FIF menyerahkan kerajaan. Dampak lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan adalah 89.1%, sedangkan hubungan antar pengaruh variabel yang berbeda terhadap kinerja karyawan adalah 10,9%.

Pengaruh dari tabel 2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja menguntungkan untuk motivasi. Besarnya hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi sebesar 96,5% sedangkan besar motivasi pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 93,1%. hubungan antara pengaruh faktor yang berbeda terhadap motivasi adalah 6,9%

Hasil penelitian pada Tabel 2 menunjukkan bahwa lingkungan memiliki pengaruh yang efektif terhadap kinerja karyawan. Besaran pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan adalah 49,7%, sedangkan kontribusi pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan secara umum adalah 24,7%.

Hasil observasi pada tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan secara keseluruhan. Pengaruh hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 79.0%. Gerakan masif tersebut berpengaruh terhadap motivasi terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan 62,4%. Berdasarkan keseluruhan studi yang telah dicapai, diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Negara FIF disiapkan. Konsekuensi dari penelitian ini sejalan dengan pemikiran Wakhid (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan kondusif serta lukisan yang berlebihan, cara motivasi agar kinerja secara keseluruhan akan meningkat. Pengaruh kajian ini juga didukung oleh tinjauan empiris dari Nuryasin (2016) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara lengkap terhadap kinerja pekerja. Efek tersebut adalah lingkungan kerja memiliki dampak yang berguna terhadap kinerja karyawan secara umum di PT. Pos negara FIF. Hasil penelitian ini sejalan dengan pemikiran Nitisemito (2006: 183) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh makhluk hidup yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan. Hal ini didukung oleh cara penelitian dengan bantuan Hendri Rosa (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat baik dan signifikan terhadap kinerja pekerja pada umumnya.

Konsekuensinya adalah motivasi terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan di PT. Kerajaan FIF disiapkan. Sesuai dengan Kasmir (2016), jika karyawan memiliki talenta yang kuat dari dalam, karyawan dapat

terinspirasi dan terinspirasi untuk melakukan sesuatu. Konsekuensi dari penelitian tersebut menegaskan penelitian Gibson (dalam Warsito, 2008,99) bahwa kinerja individu dapat ditentukan oleh faktor motivasi, potensi dan lingkungan kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Gultom (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat besar antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh penelitian selanjutnya yang menerima pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang berkualitas tinggi terhadap motivasi pada PT. Negara mengajukan FIF. Dampak dari penelitian ini sejalan dengan pemikiran Sunyoto (2012: empat puluh tiga) tentang lingkungan lukisan yang bagus atau kondisi lari yang berkembang yang mungkin dapat mendorong Portray, sehingga akan berdampak pada moral atau moral pekerja. Dengan lingkungan kerja yang baik, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan pusat kerja yang memadai di dalam tempat kerja yang mampu menumbuhkan motivasi kerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil pengamatan empiris Imam (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan lukisan berpengaruh baik terhadap motivasi.

Kendala yang terjadi pada PT. FIF Pos Negara yang memungkinkan kinerja keseluruhan karyawannya menurun dalam keadaan lingkungan kerja fisik di perusahaan ini yang tidak memadai, terutama kurangnya area parkir mobil untuk setiap pembeli dan personel, fasilitas termasuk aircon (AC) juga tersedia. AC kurang dan terdapat beberapa AC rusak sehingga tidak semua ruangan kerja karyawan membawa AC, area kerja kurang luas, sistem dan peralatan kantor tidak tertata, serta lampu ruangan yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktivitas. Kondisi kencan operasional bagi karyawan juga kurang serasi, hal ini terlihat dari minimnya percakapan dan keandalan dengan personel lain.

Selain kendala lingkungan kerja kendala yang terjadi di PT. FIF Pos Negara yang dapat menurunkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan yaitu kurangnya penghargaan bagi karyawan yang sudah mencapai target yang telah ditepkan perusahaan sedangkan itu juga harus memperhatikan kesejahteraan untuk hidup lebih baik seperti diberikan sebuah bonus dalam bekerja, tunjangan hari tua, dan asuransi sehingga karyawan merasa dihargai kerja kerasnya dan menjadikan karyawan menjadi lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Dengan mengetahui kendala dan adanya hubungan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka solusi yang harus dilakukan oleh pihak PT. FIF Pos Negara adalah meningkatkan kualitas lingkungan kerja karyawan dengan menyediakan tempat yang nyaman dan bersih sehingga karyawan akan betah bekerja di perusahaan selain itu kelengkapan fasilitas seperti menggunakan AC disetiap ruangan karyawan sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, selalu memperhatikan kebersihan disetiap ruangan agar tetap aman dan kondusif selain itu hubungan antar rekan kerja juga harus perlu ditingkatkan agar tidak terjadi konflik antar sesama karyawan dengan cara itu personel akan merasa aman di tempat kerja dan mungkin meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Selain dari unsur lingkungan kerja, faktor lain yang dianggap dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. PT. FIF Pos Negara dapat lebih memperhatikan karyawannya agar motivasi kerja meningkat, terdiri dari menyajikan makanan dan minuman, menawarkan reward bagi personel yang telah melaksanakan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya. selain itu juga harus memperhatikan kesejahteraan untuk hidup lebih baik seperti diberikan sebuah bonus dalam bekerja, tunjangan hari tua, dan asuransi dan juga karyawan diberikan kesempatan untuk berinovasi untuk mengembangkan ide-ide dalam bekerja sehingga karyawan merasa dihargai kerja kerasnya dan menjadikan karyawan menjadi lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Kekurangan dari Studi ini adalah jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini terus menjadi kecil, sehingga sangat diantisipasi peneliti yang berbeda untuk memperkuat organisasi yang lebih besar. Selain itu, variabel-variabel yang dapat menjadi ketat ini tetap terbatas, juga diperkirakan untuk menguji variabel-variabel berbeda yang diduga kuat berpengaruh terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan, termasuk kompensasi; pengelolaan; kesenangan aktivitas; tekanan kerja dan dedikasi karakter.



#### 4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan, dapat ditarik berbagai kesimpulan sebagai berikut. 1) Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh luar biasa terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan sebesar 94,4% pada PT. FIF Nation mempublikasikan. Artinya jika lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh besar maka kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat. 2) Lingkungan kerja berpengaruh menguntungkan terhadap motivasi kerja dengan menggunakan 96,5% pada PT. Kerajaan FIF menyerahkan. Artinya jika lingkungan kerja berpengaruh besar maka motivasi kerja pekerja akan semakin baik. 3) Lingkungan lukisan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan 49,7% pada PT.FIF Pos Negara. Temuan studi menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja berdampak hebat, maka akan meningkatkan kinerja pekerja. 4) Motivasi berpengaruh baik terhadap kinerja pekerja sebesar 79.0% pada PT. Pos negara FIF. Oleh karena itu, jika motivasi memiliki pengaruh yang luar biasa, maka dapat meningkatkan kinerja pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian secara utuh, dialog dari kesimpulan yang telah diberikan di atas, dapat dibuat petunjuk-petunjuk berikut ini. (1) Bagi organisasi, miles diharapkan juga dapat meningkatkan kinerja pekerja melalui lingkungan kerja dan motivasi karena hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ada cara-cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan melalui lingkungan kerja, khususnya menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman agar pegawai lebih bersemangat untuk bekerja, selain itu pengusaha juga harus menawarkan fasilitas yang memadai agar pegawai lebih berakal sehat. domestik untuk terus bekerja di dalam perusahaan bisnis. Selain lingkungan kerja, faktor motivasi juga perlu diperhatikan. Langkah-langkah dalam menumbuhkan motivasi dapat dilakukan dengan: mendengarkan keinginan sederhana yang meliputi makan, penghargaan atas target yang dilakukan, tunjangan dan pensiun yang diperoleh melalui karyawan untuk menyesuaikan beban kerja dan upah minimal personel. (2) Bagi peneliti masa depan yang ingin tahu tentang menganalisis aspek lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan, diharapkan penelitian ini dapat memajukan penggunaan subjek studi yang lebih luas. Selain itu, juga diperkirakan untuk menguji variabel berbeda yang dapat diduga berpengaruh kuat terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan yang meliputi pembayaran kembali, kebanggaan tugas, stres kerja, dan komitmen orang.

#### Daftar Pustaka

- Dedek, Kurniawan Gultom. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan". *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Volume 14. No. 02 Oktober 2014. ISSN 1693-7619.
- Griffin, R.W. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 2. Jakarta : Grafindo.
- Hamid, Sanusi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hendri, Rosa. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak". *E- Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Volume 3, Nomor 2 hlm.187-197. ISSN 2337-3997.
- Imam, Mukzam, dan Mayowan 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN Persero Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo*, Diakses 17 November 2018.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*.Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito,Alek S. 2006, *Manajemen Personalial*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Nuryasin,Ilham. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja erhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Malang).Volume 41.Nomor 1.
- Suntoyo, Danang.2012. *Teori Kuesioner,dan Analisis data Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : CAPS ( Center For Academic Publishing Servise)
- Suntoyo. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia, CAPS (Center Of Academi Publishing Servise).Yogyakarta
- Sutrisno,Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wakhid, Gusti abdul. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. Diakses 17 Desember 2018.
- Warsito, Bambang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Surya Pena Gemilang.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.