

Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan Sektor Pembiayaan

I Kadek Rika Siswantara¹, Komang Krisna Heryanda² 

^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

*kadekrika1223@gmail.com¹, krisna.heryanda@undiksha.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh (1) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi terhadap kinerja karyawan, (3) lingkungan kerja terhadap motivasi, (4) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada CV. Sari Bhuana Cash & Credit Cabang Singaraja. Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Objek penelitian ini berfokus pada variabel lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Sari Bhuana Cash & Credit Cabang Singaraja dengan populasi berjumlah 152 orang. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner yang dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, (4) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada CV. Sari Bhuana Cash & Credit Cabang Singaraja.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi

Abstract

This study aims to examine the effect of (1) work environment on employee performance, (2) work motivation on employee performance, (3) work environment on motivation, (4) work environment on employee performance through motivation on CV. Sari Bhuana Cash & Credit Singaraja Branch. The research design used in this study were causal quantitative. The object of this study focuses on variables work environment, motivation and employee performance. The subjects of this study were all employees on the CV. Sari Bhuana Cash & Credit Singaraja Branch with a population of 152 people. Data collected by questionnaire and analyzed by path analysis. The results obtained in this study indicate that, (1) the work environment has a positive and significant effect on employee performance, (2) motivation has a positive and significant effect on employee performance, (3) the work environment has a positive and significant effect on motivation, (4) the work environment has a positive and significant effect on employee performance through motivation on CV. Sari Bhuana Cash & Credit Singaraja Branch.

Keywords: Employee Performance, Work Environment, Motivation

Pendahuluan

Perkembangan perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan barang elektronik dan furnitur saat ini banyak diminati oleh masyarakat Bali khususnya di Kabupaten Buleleng. Pertumbuhan perusahaan menyebabkan peluang karir bagi masyarakat. Hal tersebut dikarenakan kebutuhan masyarakat mengenai barang elektronik dan furnitur yang mulai meningkat. Sehingga diperlukannya karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang menyebabkan tersedianya lowongan pekerjaan.

History:

Received: 24 August 2020

Revised: 1 September 2020

Accepted: 26 September 2020

Published: 7 October 2020

Publisher: Undiksha Press

Licensed: This work is licensed under

a Creative Commons Attribution 3.0 License



Perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan barang elektronik dan furnitur ini sudah banyak berkembang di Bali khususnya di Kabupaten Buleleng. Salah satu perusahaan yang beroperasi di bagian penjualan barang elektronik dan furnitur adalah CV. Sari Bhuana *Cash & Credit*. Perusahaan CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* merupakan salah satu badan usaha yang bergerak dalam bidang penjualan barang elektronik dan furnitur yang beralamat di Jalan WR Supratman 252 C Penarukan, Singaraja. Badan usaha ini didirikan pada tanggal 20 Oktober 2009 dengan nama Sari Bhuana Komputer & Elektronik. Kebutuhan masyarakat terhadap barang elektronik dan furnitur semakin meningkat, namun daya beli masyarakat golongan bawah sangat terbatas.

Di Bali, khususnya di Kabupaten Buleleng pertumbuhan barang elektronik dan furnitur semakin meningkat. Meningkatnya hal tersebut pelaku usaha harus mampu memberikan yang terbaik dan maksimal kepada konsumen. Untuk memberikan yang terbaik dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas menurut Ndraha (1999) adalah sumber daya manusia yang menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence, creativity dan imagination*; tidak lagi semata mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan air dan sebagainya.

Beranjak dari pemikiran tersebut, maka Sari Bhuana Komputer & Elektronik merubah strategi pemasaran produknya yang dulunya bekerjasama dengan lembaga *finance* sekarang dibiayai dengan modal sendiri dengan nama Sari Bhuana *Cash & Credit*. Namun seiring berjalannya waktu, CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* terjadi penurunan pendapatan dilihat dari data pendapatan bulan terakhir dari Bulan Januari-Desember 2019. Penurunan Bulan Agustus-September sebesar 0.04%, di Bulan September-Oktober mengalami penurunan sebesar 0.03%, di Bulan Oktober-November mengalami penurunan sebesar 0.06% dan di Bulan November-Desember mengalami penurunan sebesar 0.9%. Menurunnya pendapatan pada CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* Cabang Singaraja diduga karena kinerja karyawan yang masih rendah diketahui dari grafik diatas.

Menurut Simamora (2004: 233) kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Sedangkan Hasibuan (2007: 105) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya. Senada dengan pendapat Mangkunegara (2010) kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kinerja karyawan pada CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* Cabang Singaraja dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya kualitas kerja dari karyawan, kuantitas karyawan itu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat atau lambat, kemampuan karyawan mengerjakan tugas dengan akurat tanpa kesalahan dan juga tanggung jawab dari karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini dapat dijabarkan masing-masing indikator sesuai dengan hasil kuesioner awal yang telah disebarkan tersebut diantaranya kualitas kerja dari karyawan CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* Cabang Singaraja yang masih tergolong rendah karena dalam penempatan jabatan tidak sesuai dengan keahliannya masing-masing sehingga dalam bekerja tidak dapat menunjukkan kualitas secara optimal.

Begitu pula dengan kuantitas kerja yang dilakukan karyawan belum efektif dan efisien karena masih mempelajari pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan dengan demikian membuat pekerjaan sedikit lambat diselesaikan. Sedangkan dari indikator pelaksanaan tugas masih adanya kesalahan-kesalahan yang dilakukan karyawan yang mempersulit dalam

pencapaian kinerja secara optimal. Kesalahan-kesalahan tersebut yaitu karyawan tidak bisa menjelaskan secara detail produk/barang yang akan dijual kepada konsumen dan ketika karyawan mempromosikan barang masih terlalu berbelit-belit, sehingga konsumen tidak nyaman dan menghabiskan banyak waktunya. Kemudian kesadaran dari kewajiban dalam bekerja yang seharusnya dilakukan dengan penuh tanggung jawab belum dimiliki karyawan secara keseluruhan karena dalam pencapaian target tidak mampu dicapai oleh karyawan itu sendiri. Sebelumnya telah dilakukan penyebaran kuesioner awal terhadap 10 orang responden. Dalam kuesioner kinerja karyawan tersebut terdapat empat indikator pengukuran kinerja karyawan perlu diketahui oleh pihak perusahaan CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* Cabang Singaraja diantaranya kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Dari hasil kuesioner awal mengenai kinerja karyawan pada CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* Cabang Singaraja tergolong rendah. Kualitas kerja, kuantitas dan tanggung jawab memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh lingkungan kerja. Hal tersebut sejalan dengan teori dari Nitisemito (2006: 197) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaan.

Faktor lingkungan kerja menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Fenomena yang terjadi pada perusahaan CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* Cabang Singaraja dapat diketahui dari indikator penerangan di kantor yang kurang baik karena di dalam ruangan tempat karyawan bekerja masih ada beberapa ruangan dengan tingkat penerangan yang rendah. Hal ini mengakibatkan karyawan malas untuk melakukan pekerjaan.

Selain itu kurangnya suhu udara dalam ruangan karena ruangan yang kecil dengan banyaknya barang/berkas-berkas yang berceceran dan fasilitas AC pada ruangan yang tidak memadai. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak nyaman berada di dalam ruangan terlalu lama. Fenomena lainnya yang terjadi pada perusahaan CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* Cabang Singaraja adalah hubungan pegawai/karyawan yang masih terbilang kurang baik, disebabkan terjadinya konflik antar karyawan karena merasa adanya ketidakadilan bekerja. Contohnya ketika ada *event* pembagian pekerjaan antar *sales* tidak merata sehingga adanya ketersinggungan antar karyawan dengan karyawan lainnya dan pada saat *event* promosi produk/barang furnitur dan elektronik beberapa *team* dibagian *sales* mengambil pekerjaan dengan selesai akan tetapi atasannya memuji *team* lainnya yang ada dibagian *sales* tersebut tanpa pengetahuannya. Hal ini dapat membuat hubungan karyawan/pegawai menjadi renggang dan muncul rasa ketidakpercayaan ataupun mudah curiga antar karyawan lainnya. Terdapat tujuh indikator lingkungan kerja antara lain penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja, hubungan pegawai.

Dari hasil kuesioner awal mengenai lingkungan kerja pada CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* Cabang Singaraja tergolong rendah. Indikator penerangan dan hubungan karyawan dengan karyawan lainnya memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap lingkungan kerja. Hal ini menjadi kurangnya lingkungan kerja dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung ketika beraktifitas pada ruangan di perusahaan CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* Cabang Singaraja.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2007: 141), menyatakan motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Rivai (2011: 838) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* Cabang Singaraja dapat diketahui dari indikator gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan karyawan, dengan demikian beberapa karyawan masih tidak puas dengan upah/gaji yang diperolehnya dan bahkan masih ada beberapa karyawan dengan pendapatan dibawah UMK (Upah Minimum Kabupaten) karena pihak perusahaan menilai karyawan dilihat dengan banyaknya atau pencapaian target yang diperolehnya. Selain itu kurangnya tunjangan yang diberikan kepada karyawan karena tidak adanya penambahan *benefit* yang ditawarkan oleh pihak perusahaan seperti tidak diberikannya tambahan uang makan akan tetapi pihak perusahaan memberikan/menyediakan kendaraan untuk karyawannya melakukan pekerjaan dilapangan.

Fenomena lainnya yaitu kurangnya pemberian penghargaan kepada karyawan yang mempunyai keahlian didalam melakukan promosi. Contohnya beberapa karyawan yang mempunyai kelebihan dalam mempromosikan barang furnitur dan elektronik dengan melebihi target yang diberikan perusahaan akan tetapi pihak perusahaan tidak ada tanggapan ataupun penghargaan yang diberikan kepada karyawan tersebut. Hal ini membuat karyawan tidak bersemangat untuk mencapai/melebihi targetnya lagi. Terdapat empat indikator motivasi antara lain gaji, tunjangan, penghargaan dan tantangan.

dari hasil kuesioner awal mengenai motivasi pada karyawan di CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* Cabang Singaraja tergolong rendah. Indikator gaji dan penghargaan memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari hasil kerja yang diperoleh menurun dari hasil kerja yang telah dicapai sebelumnya pada perusahaan CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* Cabang Singaraja.

Selain itu faktor disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* Cabang Singaraja karena masih ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat pada saat diberikannya pengarahan oleh atasan sebelum melakukan pekerjaan. Selain itu karyawan juga terkadang tidak memanfaatkan fasilitas yang sudah disediakan oleh perusahaan seperti catalog dan brosur untuk melakukan promosi kepada konsumen. Hal ini dapat menyebabkan kurang maksimalnya informasi yang diterima konsumen sehingga berdampak pada ragunya konsumen dalam melakukan pembelian produk.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sebagai berikut. (1) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* Cabang Singaraja. (2) Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* Cabang Singaraja. (3) Lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* Cabang Singaraja. (4) Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* Cabang Singaraja.

KAJIAN PUSTAKA

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu cara manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (dalam Agustin 2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Adapun menurut Rezaul (dalam Holid 2018) lingkungan kerja yang baik memiliki kemampuan dengan menghubungkan karyawan dengan kinerja mereka. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja

merupakan keseluruhan alat atau barang yang ada dilingkungan sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi dirinya untuk menjalankan tugas yang diberikan. Menurut Nitisemito (2006: 197) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian Isnaini (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Studi Kasus pada PT Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₁: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* Cabang Singaraja.

Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Bangun, 2012) motivasi adalah adanya sesuatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur, dan merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan. Motivasi memiliki arti yang begitu penting terhadap kinerja karyawan, dikarenakan ketika karyawan termotivasi, kinerja karyawan akan meningkat, sebab karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi (Saeed & Asghar, 2012). Hal ini didukung oleh penelitian Dharmawan, dkk. (2016) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₂: Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* Cabang Singaraja.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan termotivasi dan semangat untuk melakukan pekerjaan. Sutrisno (2009: 118) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan bersih akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini didukung oleh peneliti Prakoso, dkk. (2014) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₃: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* Cabang Singaraja.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stress kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya (Siagian, 2002). Adapun pendapat dari Moekijat (2002), instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan seseorang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi. Hal ini didukung oleh penelitian Nuryasin, dkk. (2016) yang menyatakan variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja

karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:
 H_4 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada CV. Sari Bhuana Cash & Credit Cabang Singaraja.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Desain kausal ini digunakan untuk mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2014: 56). Variabel bebas (independent) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2). Sedangkan variabel terikat (dependent) yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y).

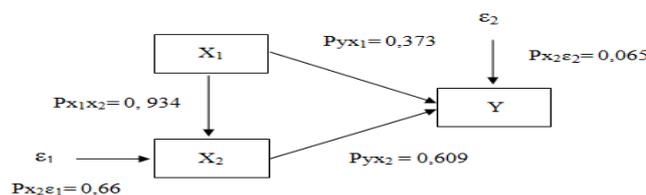
Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan CV. Sari Bhuana Cash & Credit Cabang Singaraja. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Sari Bhuana Cash & Credit Cabang Singaraja sejumlah 152 karyawan.

Untuk memperjelas data yang ada dilapangan maka perlu dilakukan pengumpulan data. Metode pengumpulan data dalam peneliti ini yaitu Metode Wawancara. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Yang akan peneliti wawancarai tersebut adalah karyawan CV. Sari Bhuana Cash & Credit Cabang Singaraja. Selanjutnya menggunakan Metode Kuesioner. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berstruktur (angket tertutup), dengan kemungkinan jawaban pernyataan yang telah disiapkan dalam bentuk pilihan yang nantinya dapat memudahkan penelitian dalam mengelola dan menganalisis data. Salah satu skala yang umum dipakai dalam penyusunan angket adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan.

Kuesioner dalam suatu penelitan tentu harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini, pengujian instrumen dilakukan pada perusahaan agar dapat memperoleh keakuratan data. Perusahaan yang digunakan dalam pengujian validitas dan reliabilitas adalah CV. Sari Bhuana Cash & Credit. Kriteria pengujian dapat diuraikan sebagai berikut: (1) item instrumen dikatakan valid apabila $p\text{-value} < \alpha 0,05$, (2) item instrumen dikatakan tidak valid apabila $p\text{-value} > \alpha 0,05$. Sedangkan suatu kuesioner dikatakan reliabel (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel dengan tekkn ini, apabila reliabilitas (r_i) $> 0,60$. Pengolahan data dalam penelitian ini dibantu dengan program Statistical Package for Social Science (SPSS) 22.0 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambar 1. Struktur hubungan pada penelitian ini nampak pada



Gambar 1. Struktur hubungan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan

H₁: Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows, diperoleh hasil $P_{yx1} = 0,373$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan CV. Sari Bhuana Cash & Credit. Sumbangan pengaruh langsung lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,373 atau 37,3% sehingga besar sumbangan pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara total yaitu 0,585 atau 58,5%.

H₂: Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows, diperoleh hasil $P_{yx2} = 0,609$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya motivasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan CV. Sari Bhuana Cash & Credit. Sumbangan pengaruh langsung motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,609 atau 60,9%.

H₃: Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows, diperoleh hasil $P_{x2x1} = 0,934$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi (X2) pada Perusahaan CV. Sari Bhuana Cash & Credit. Besar sumbangan pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi (X2) adalah 0,934 atau 93,4%.

H₄: Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows, diperoleh hasil $P_{x2x1} = 0,934$ dan $P_{yx2} = 0,609$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga sumbangan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (X2) didapat dari pengalihan $P_{x2x1} \cdot P_{yx2}$. P_{yx2} sehingga hasilnya sebesar 0,568 atau 56,8%.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan CV. Sari Bhuana Cash & Credit. Sependapat dengan teori yang disampaikan oleh Rezaul (dalam Holid 2018) lingkungan kerja yang baik memiliki kemampuan dengan menghubungkan karyawan dengan kinerja mereka. Sejalan dengan pendapat Nitisemito (2006: 197) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian Isnaini (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Studi Kasus pada PT Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo. Lingkungan kerja menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Melalui lingkungan kerja yang nyaman, tidak hanya membuat karyawan bersemangat untuk bekerja bahkan pelanggan yang datang akan merasa senang dan melakukan transaksi kembali karena lingkungan kerja memengaruhi hal tersebut. Hal ini dapat diketahui dari penurunan tingkat pendapatan dimulai dari bulan Januari-Desember 2019. Jika dilihat pada lingkungan kerja karyawan yang menjadi perhatian adalah penerangan di kantor yang kurang baik, banyaknya barang/berkas-berkas yang berceceran dan fasilitas AC pada ruangan yang tidak memadai. Disamping itu, hubungan karyawan yang masih terbilang kurang baik, disebabkan karena adanya ketidakadilan dalam pembagian tugas kerja. Hal ini mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga lambat laun akan memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan sangat perlu memperhatikan lingkungan kerja guna mengembangkan tim yang

solid, suasana yang menyenangkan dan membawa perusahaan pada target yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian berikutnya menemukan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan CV. Sari Bhuana Cash & Credit. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan Saeed & Asghar (2012), yang menyatakan bahwa motivasi memiliki arti yang begitu penting terhadap kinerja karyawan, dikarenakan ketika karyawan termotivasi, kinerja karyawan akan meningkat, sebab karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Dharmawan, dkk. (2016) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember. Karyawan yang termotivasi untuk bekerja biasanya memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan. Alasan karyawan memiliki motivasi kerja dapat dilihat dari persepsi karyawan terhadap besar gaji, tunjangan, apresiasi prestasi kerja dan tantangan dalam pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, apakah sesuai dalam memenuhi kebutuhan karyawan standar atau bahkan melebihi sehingga hal tersebut dapat menimbulkan semangat kerja. Namun pada kenyataannya, karyawan pada perusahaan CV. Sari Bhuana Cash & Credit Cabang Singaraja masih memiliki motivasi yang rendah karena gaji yang tidak sesuai UMK (Upah Minimum Kabupaten), tidak diberikan tunjangan dan kurangnya penghargaan yang diberikan pada setiap target yang dicapai karyawan. Hal ini sangat memengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu segera berbenah dan melakukan evaluasi dalam memicu motivasi kerja untuk meningkatkan kontribusi karyawan. Sumbangan pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan lebih kecil dibandingkan dengan motivasi (X2). Hal tersebut dikarenakan motivasi kerja menjadi bagian penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan lebih menginginkan peningkatan gaji, pemberian tunjangan dan penghargaan untuk memotivasi dalam bekerja.

Penelitian memperoleh hasil bahwa variabel mengenai pengaruh dari variabel lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi (X2) pada CV. Sari Bhuana Cash & Credit Cabang Singaraja. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Sutrisno (2009: 118) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan bersih akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini didukung oleh peneliti Prakoso, dkk. (2014) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang. Lingkungan kerja sebagai sarana dan prasarana kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan termotivasi dan semangat untuk melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja dan motivasi kerja menjadi hal penting dalam peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua variabel tersebut untuk meningkatkan pendapatan dan mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (X2) pada CV. Sari Bhuana Cash & Credit Cabang Singaraja. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Moekijat (2002), instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan seseorang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi. Hal ini didukung oleh penelitian Nuryasin, dkk. (2016) yang menyatakan variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). Lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki peranan dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat pendapatan yang menurun disebabkan karena hubungan antar karyawan yang kurang baik dan fasilitas yang tidak memadai ditambah perusahaan tidak memberikan

tunjangan, penghargaan bahkan gaji masih dibawah UMK. Oleh karena itu, sinergi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja ini sangat perlu diperhatikan agar perusahaan mampu bersaing dan mencapai target yang ditetapkan sebelumnya. Dan implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat berimplikasi pada beberapa hal sebagai berikut.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada CV. Sari Bhuana Cash & Credit Cabang Singaraja. Dampak lingkungan kerja yang nyaman sangat memengaruhi kinerja sehingga memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik kepada perusahaan. Sumbangan pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi hasilnya lebih besar dibandingkan dengan sumbangan pengaruh langsung yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya sehingga akan jauh berdampak pada lingkungan kerja khususnya dalam kerjasama tim, hubungan antar rekan kerja, bawahan maupun atasan serta kenyamanan dalam bekerja. Peningkatan kinerja memberikan dampak dalam meningkatnya laba perusahaan sehingga dengan laba tersebut kebutuhan akan fasilitas karyawan yang masih kurang dapat segera terpenuhi oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan sangat perlu melakukan upaya yang lebih melibatkan pada motivasi karyawan misalnya pemberian bonus secara bertim, hadiah jalan-jalan bersama-sama jika mencapai target dan penghargaan yang bersifat berkelompok sehingga hal tersebut berdampak pada lingkungan kerja.

Pemberian motivasi yang tepat sangat membantu terciptanya lingkungan kerja yang nyaman meliputi rekan kerja yang solid dan terpenuhinya fasilitas karyawan yang kurang. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan secara efektif jika diberikan didukung oleh motivasi karyawan yang tinggi. Perusahaan dapat memilih beragam upaya motivasi yang dibutuhkan bahkan dapat terus berinovasi untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga menciptakan pula lingkungan kerja yang nyaman.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu (1) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* Cabang Singaraja., (2) Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* Cabang Singaraja, (3) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi pada CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* Cabang Singaraja. , (4) Pengaruh Lingkungan kerja secara langsung lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* Cabang Singaraja.

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu (1) Bagi pihak manajemen CV. Sari Bhuana *Cash & Credit* agar memperhatikan variabel lingkungan kerja dan motivasi karena dapat memberikan kontribusi lebih kepada kinerja karyawan. Upaya yang dilakukan dapat melalui perbaikan fasilitas, menciptakan kenyamanan kerja antar karyawan, peningkatan gaji, pemberian tunjangan dan penghargaan kepada karyawan yang mampu mencapai target, (2) Bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang tertarik dan berminat untuk mendalami tentang lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga kuat dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan variabel lainnya.

Daftar Pustaka

- Bangun, W . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga
- Dharmawan, Dwiki, dkk. 2016. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan*”. e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi keempat*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Holid, Abdul. 2018 “*Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Akademik di Sebuah Perguruan Tinggi di Indonesia*”. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. Vol. 1, No. 2.
- Ika, Agustina. 2009. “*Faktor-faktor Motivasi yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT.Gaya Manunggal Kresitama*”. Jurnal Aplikasi Ekonomi. 2(5): 64-76.
- Isnaini, Khoirunnisa. 2015. “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo)*”.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Rosda
- Moekijat. 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya.
- Mandey, Agustin dan Victor. 2015. “*Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*”. Jurnal EMBA. Vol.3 No.3 (hal.1383-1394).
- Mondy, W., And Noe, R. And Premeaux, S.R. 2002. *Human Resource Management*. Prentice Hall, New Jersey, USA.
- Ndraha, Taliziduhu, 1999, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nitisemito S, Alex. 2006, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Cetakan Ke-9, Edisi Ke-3*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuryasin, Ilham, dkk. 2016. “*Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 41 No.1.
- Prakoso, Dantyo, dkk. 2014. “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang*”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.14 No.1
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Ke-2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. PT Indeks*, Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Siagian, S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Jakarta: Mandar Maju
- Saeed, M. M., & Asghar, M. A. 2012. *Examining The Relationship Between Training, Motivation And Employess Job Performance-The Moderating Role Of Person Job Fit*. *Journal of Basic And Applied Scientific Research*; 2 (12),12177-12183.
- Simamora, Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE.
- Sugiyono. 2012. *Statistik Untuk Peneliti*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tampi, Johannes. 2014. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado)*”. *Journal”Acta Diurna”* volume III. No.4.