

The Influence Of Work Environment And Work Motivation On Employee Performance PT Bank Central Asia KCP Pulogadung

Pengaruh lingkungan Kerja Dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia KCP Pulogadung

Yana Natasha¹, Redy Adhi Saputra²

^{1,2}Prodi Manajemen, STIE Tri Bhakti, Jl. Teuku Umar, Cut Mutia No.24, Kota Bekasi

Email: natashayana25@gmail.com, redyadhisaputra@gmail.com

Masuk tanggal : 20-11-2023, revisi tanggal : 10-01-2024, diterima untuk diterbitkan tanggal : 25-02-2024

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment and work motivation both individually and simultaneously on the performance of employees of PT Bank Central Asia KCP Pulogadung. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach with a population of 25 employees, while the number of samples is the same as the population. The sampling technique is saturated sample technique. Data collection technique used a questionnaire, while data analysis uses multiple linear regression analysis. Research results showed that there was a positive and significant influence between work environment and work motivation on employee performance. This is shown from research using IBM SPSS software version 25. The results showed that the factors that influence employee performance at PT Bank Central Asia KCP Pulogadung are work environment and work motivation.

Keywords : Work environment, Work motivation, Employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja baik secara persial maupun simultak terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia KCP Pulogadung. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif populasi sejumlah 25 karyawan, sedangkan untuk jumlah sampel sama dengan populasi. Teknik pengambilan sampel adalah teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner), sedangkan analisa data menggunakan analisa regresi linear berganda. Hasil penilitan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari penelitian menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia KCP Pulogadung adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kinerja karyawan.

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya atau sumber daya manusia. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Mangkunegara, 2018:67). Dalam upaya memaksimalkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, maka diperlukan lingkungan kerja yang mendukung efektifitas karyawan.

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Selain motivasi, lingkungan kerja juga penting dalam setiap organisasi. Memiliki lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja yang baik pula. Sebaliknya jika memiliki lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat kinerja menurun. Pada BCA KCP Pulogadung masih ada beberapa karyawan yang kurang semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan alasan pekerjaan yang mereka jalani belum sesuai dengan keinginan diri mereka karena pekerjaan yang terlalu menumpuk menyebabkan keterlambatan waktu pulang kerja. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan di BCA KCP Pulogadung belum maksimal. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat absensi dalam kurun waktu 4 bulan yang masih cukup tinggi. Berikut absensi karyawan di BCA KCP Pulogadung selama 4 bulan berturut – turut.

Berdasarkan data absensi yang ada dapat diketahui bahwa ternyata dalam jangka waktu 4 bulan tingkat ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan. Peningkatan ketidakhadiran karyawan berpengaruh pada kinerja perusahaan. BCA memiliki standar *service quality* yang dinamakan BSQ atau *Branch Service Quality*. Menurut Suryani (2017:195), nasabah secara langsung atau tidak langsung akan memberikan penilaian terhadap layanan yang diberikan oleh Bank. Nasabah akan menilai kualitas layanan suatu Bank berdasarkan penilaian keseluruhan antara apa yang diterima dan dialami dibandingkan dengan harapannya. BCA melalui pihak ketiga akan melakukan survei mengenai kinerja karyawan dalam melayani setiap nasabah yang bertransaksi di kantor cabang yang dinilai dalam bentuk angka dengan skala 5. Dimana semakin tinggi nilai yang diberikan oleh nasabah, semakin tinggi pula tingkat kepuasan nasabah terhadap kinerja karyawan dalam melayani nasabah. Sebaliknya, semakin kecil nilai yang diberikan nasabah menunjukkan ketidakpuasan nasabah terhadap kinerja karyawan dalam pelayanannya. Berikut ini merupakan pencapaian BSQ dari nasabah yang bertransaksi di BCA KCP Pulogadung.

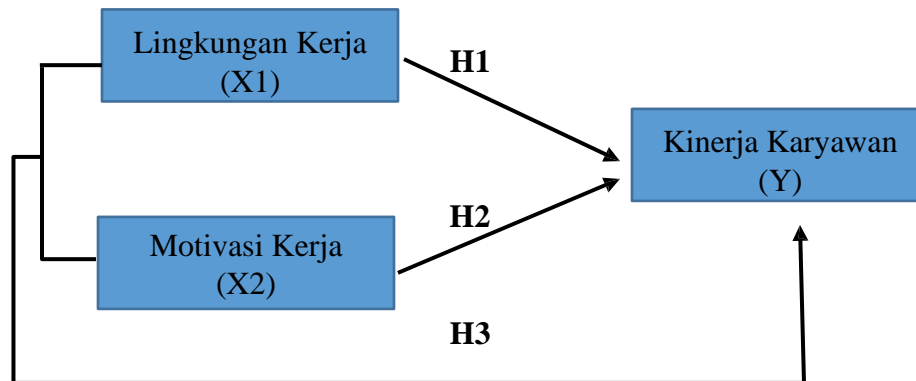
Tabel 1. Pencapaian BSQ PT Bank Central Asia KCP Pulogadung

Bulan	Target Pencapaian	Realisasi Pencapaian
Januari 2023	5	5
Februari 2023	5	4,92
Maret 2034	5	4,75
April 2023	5	4,68

Sumber : Data Internal PT Bank Central Asia

Berdasarkan data BSQ yang mengalami penurunan setiap bulannya dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah mengalami

penurunan yang berdampak pada penilaian cabang. Adapun upaya yang dilakukan oleh BCA KCP Pulogadung untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan dipenuhi energi positif, memberikan apresiasi atas prestasi atau pekerjaan yang dilakukan, menerapkan cara komunikasi yang efektif, bekerja sesuai dengan minat, dan melakukan pengembangan diri. Kerangka penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian (*Sumber : Peneliti*)

Berdasarkan kerangka penelitian, hipotesis yang diajukan untuk penelitian adalah sebagai berikut:

H₁ : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Central Asia KCP Pulogadung.

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Central Asia KCP Pulogadung.

H₃ : Lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Bank Central Asia KCP Pulogadung.

Kajian Teori

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Menurut Afandi (2018) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017:30) mengenai dimensi yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja meliputi:

a. Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Indikator lingkungan kerja fisik antara lain :

1. Penerangan cahaya
2. Suhu udara
3. Kebersihan
4. Keamanan
5. Jam kerja

b. Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Indikator lingkungan kerja non fisik antara lain :

1. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan.
2. Hubungan kerja antar rekan kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut Veithzal dan Basri (2016:837), dimensi dan indikator motivasi adalah

1. Dimensi kebutuhan akan berprestasi (*need achievement*) terdiri dari empat indikator yaitu :
 - a. Target kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Tanggung jawab
 - d. Resiko

2. Dimensi kebutuhan akan afiliasi (*need affiliation*) yang terdiri dari dua indikator yaitu:
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabatan
3. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - a. Pemimpin
 - b. Duta perusahaan
 - c. Keteladanan

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan seseorang.

Menurut Wilson Bangun (2016:232), tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah :

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi. Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi
2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi.
3. Penilaian kinerja dalam organisasi ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan
4. Pemeliharaan sistem
5. Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu
6. jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.
7. 4. Dokumentasi penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang.

Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

Mangkunegara dalam Maryati (2021:15), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa indikator dan dimensi, yaitu:

1. Kualitas kerja
Kualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan dalam segala bentuk persaingan perusahaan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam perusahaan tersebut. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.
Indikator kualitas kerja antara lain :

- a. Kemampuan
 - b. Keterampilan
 - c. Hasil kerja
2. Kuantitas kerja
Menggambarkan pemenuhan target yang telah ditetapkan sehingga menunjukkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuannya.
Indikator kuantitas kerja antara lain :
- a. Waktu dalam bekerja
 - b. Pencapaian target
3. Inisiatif
Merupakan kemampuan melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dikerjakan. Karyawan memiliki inisiatif tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.
Indikator dari inisiatif antara lain :
- a. Kreativitas
 - b. Keinginan bekerja untuk lebih baik
4. Kerja Sama
Merupakan tuntutan bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.
Indikator dari kerja sama antara lain :
- a. Jalinan kerja sama dengan rekan kerja
 - b. Kekompakan dengan rekan kerja

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:2), metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan dapat tercapai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2019:68). Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Dependen* (Terikat)
Variabel terikat atau variabel dependem merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kinerja Karyawan.
2. Variabel *Independen* (Bebas)

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan dari variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan dan motivasi kerja.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2019:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Skala likert menjabarkan variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan, baik bersifat positif maupun negatif.

Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang saja tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Ketika sudah menemukan data maka yang terakhir yaitu ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan Bank Central Asia KCP Pulogadung pada tahun 2023 yaitu 25 orang. Sedangkan untuk jumlah sampel adalah 25 sampel.

Sampel

Sampel diperoleh dengan menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Menurut Andi Asari (106:2023), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Biasanya jika populasinya relatif kecil, misalnya kurang dari 50 orang. Biasa digunakan untuk meneliti kinerja

karyawan dalam suatu perusahaan. Karena jumlah karyawannya hanya 30 orang, maka seluruh karyawan akan dijadikan sampel. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Kelebihan dari teknik sampel jenuh ini adalah mudah, praktis, murah dan tidak memerlukan waktu untuk mengumpulkan data. Sedangkan kelemahannya adalah tidak cocok untuk populasi yang jumlah anggotanya sangat besar, sehingga hanya cocok untuk populasi kecil saja. Populasi yang digunakan dalam pemilihan sampel ini adalah semua karyawan yang bekerja di Bank Central Asia KCP Pulogadung.

Hasil Penelitian dan Diskusi

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan t yang dihasilkan dari perhitungan. Apabila nilai signifikan $t < \text{tingkat signifikan } (0,05)$ maka variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependennya, sebaliknya jika nilai signifikan $t > \text{tingkat signifikan } (0,05)$ maka variabel independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependennya. Tingkat signifikan sebesar 0.05 artinya hipotesis tersebut memiliki tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi sebesar 0.05 atau 5%. Hasil uji signifikan t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Persamaan Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
	B	Std. Error	Beta		
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	
					.957
Lingkungan kerja	.438	.064	.501	6.806	.000
Motivasi kerja	.399	.075	.394	5.347	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS diolah tahun 2023

Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 6.806. Nilai t-tabel (5%,(df=25 – 2 – 1 = 22) sebesar 2,074 Maka t hitung > t tabel, artinya H₁ diterima. Angka sig untuk koefisien lingkungan kerja sebesar 0,000 < 0,05 artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Hipotesis 2:

Nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 5.347. Nilai t-tabel (5%,(df=25 – 2 – 1 = 22) sebesar 2,074 Maka t hitung > t tabel, artinya H₂ diterima. Angka sig untuk koefisien motivasi kerja sebesar 0,000 < 0,05 artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini uji kelayakan model atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah suatu model regresi layak digunakan atau tidak, perlu dilakukan uji kelayakan model melalui pengujian secara statistik. Apabila nilai F signifikan pada tingkat profitabilitas 5%, dinyatakan bahwa model regresi layak digunakan. Hasil uji statistik F disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1676.178	2	838.089	61,636	.000 ^b
	Residual	1136.572	22	11.717		
	Total	2812.750	23			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Lingkungan kerja

Sumber: Output SPSS diolah tahun 2023

F hitung didapat dari *output* sebesar 61,636 sedangkan f tabel didapat sebesar 3,44 (sig 0,05, $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 (3 - 1) = 2$, dan $df_2 = n - k - 1 (25 - 2 - 1) = 22$). Karena f hitung 61,636 > 3,44 f tabel maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Karena sig *output* (0,000) < sig a (0,05), maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil di atas, hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kesimpulan yang didapat adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan atau dapat disimpulkan model regresi yang diuji telah layak, sehingga pengujian secara simultan dapat dilakukan.

Berdasarkan analisis secara parsial, hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia (BCA). Dengan menunjukkan tingkat signifikansi t hitung $6.806 > t$ tabel 2,074 atau signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak dan menerima H_1 . Hipotesis ini menerima H_1 lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan peningkatan lingkungan kerja dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis secara parsial, hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia (BCA). Dengan menunjukkan tingkat signifikansi t hitung $5.347 > t$ tabel 2,074 atau signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak dan menerima H_2 . Hipotesis ini menerima H_2 motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap terciptanya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang sudah diterapkan atau direncanakan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian uji F menunjukkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_1 diterima yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia (BCA). Hal ini karena lingkungan kerja dan motivasi kerja yang diciptakan oleh pihak manajemen perusahaan akan memberikan stimulus yang kuat pada karyawan dalam bekerja. Artinya, apabila perusahaan ingin lebih meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan juga harus memperhatikan motivasi kerja dengan meningkatkan nilai utama yang terdapat dalam perusahaan serta ditanamkan perilaku yang baik bagi karyawan. Artinya, apabila perusahaan ingin lebih meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan juga harus memperhatikan motivasi kerja dengan meningkatkan nilai utama yang terdapat dalam perusahaan serta menerapkan perilaku yang baik bagi karyawan.

Simpulan dan Saran

1. Pengaruh Lingkungan kerja pada Kinerja karyawan

Berdasarkan analisis secara parsial, hasil penelitian membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Bank Central Asia (BCA) dengan menunjukkan tingkat signifikansi t hitung $6.806 > t$ tabel 2,07387 atau signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis ini H_0 ditolak dan menerima H_1 . Hipotesis ini menerima H_1 lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia (BCA). Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi perbaikan lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang bekerja.

2. Pengaruh Motivasi kerja pada Kinerja karyawan

Berdasarkan analisis secara parsial, hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia (BCA) dengan menunjukkan tingkat signifikansi t hitung $5.347 > t$ tabel $2,07387$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak dan menerima H_1 . Hipotesis ini menerima H_1 motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia (BCA). Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi perbaikan kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang bekerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji F menunjukkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_1 diterima yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia (BCA). Hal ini karena lingkungan kerja dan motivasi kerja yang diciptakan oleh pihak manajemen perusahaan akan memberikan stimulus yang kuat pada karyawan dalam bekerja.

Dapat disimpulkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja bersamaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia (BCA). Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dimiliki perusahaan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kinerja karyawan yang bekerja di PT Bank Central Asia (BCA) dan karyawan akan nyaman dalam melakukan pekerjaan di perusahaan tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di PT Bank Central Asia (BCA) sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil penelitian 3 skor terendah pada variabel lingkungan kerja ada pada pernyataan :
 1. Tidak ada intimidasi yang dilakukan oleh pihak manapun yang dapat membuat merasa tidak aman dengan skor sebesar 4,2. Dapat disarankan perusahaan dapat menjaga kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar setiap karyawan dapat merasa aman dalam menjalankan pekerjaannya setiap hari.
 2. Suhu ruangan di tempat kerja sejuk atau tidak panas, sehingga tidak mengganggu aktifitas kerja dengan skor sebesar 4,32. Dapat disarankan perusahaan untuk lebih memperhatikan kondisi AC di tempat kerja. AC yang kurang sejuk disaat jam layanan dapat membuat karyawan dan nasabah merasa kurang nyaman dan dapat menurunkan konsentrasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 3. Pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu dan perlu melakukan *overtime* dengan skor sebesar 4,4. Dapat disarankan kepada perusahaan untuk memberikan *coaching* dan *counseling* dalam manajemen waktu.

- b. Berdasarkan hasil penelitian 3 skor terendah pada variabel motivasi kerja ada pada pernyataan:
1. Atasan di tempat kerja *supportive* dengan skor 4,2. Dapat disarankan perusahaan dapat mengevaluasi dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang teladan dalam bekerja di perusahaan tersebut agar karyawan merasa didukung untuk memberikan kinerja terbaik dalam bekerja.
 2. Saya tidak memerlukan sahabat di tempat kerja dengan skor 4,2. Dapat dilihat bahwa kedekatan antar karyawan kurang terjalin dengan erat. Dengan memiliki seseorang yang dekat di kantor dapat membuat suasana bekerja terasa menyenangkan dan memberikan motivasi untuk mendorong menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dapat disarankan kepada perusahaan untuk melakukan upaya membangun kedekatan dan kerjasama tim agar hubungan antar karyawan semakin solid. Misalkan dengan melakukan kegiatan seru outing kantor untuk para karyawan agar dapat berekreasi dan rehat sejenak dari rutinitas kerja dan menjalin hubungan yang lebih santai satu sama lain.
 3. Saya tidak ingin menjadi duta perusahaan dengan skor 4,16. Setiap karyawan harus mencintai pekerjaannya untuk menjadi duta perusahaan. Rasa cinta dan percaya kepada perusahaan tidak bisa dibeli dengan uang dan tidak bisa dipaksakan. Dengan memiliki rasa memiliki pada perusahaan, karyawan akan memberikan kinerja terbaik dalam bekerja. Hal yang bisa dilakukan perusahaan dengan selalu / mengajak karyawan untuk berani mengemukakan pendapat dan ide-ide, sehingga karyawan merasa nyaman karena perusahaan selalu mau mendengarkan aspirasi karyawan.

- c. Berdasarkan hasil penelitian 3 skor terendah pada variabel kinerja karyawan ada pada pernyataan:

Saya bisa mengandalkan rekan kerja untuk situasi tertentu dalam pekerjaan dengan skor 3,96. Karena hubungan yang terjalin antar karyawan kurang erat membuat rasa untuk saling tolong menolong tidak terjalin. Dapat disarankan perusahaan dapat mengevaluasi dan meningkatkan pelatihan kerja yang baik bagi para karyawan dan meningkatkan hubungan antar karyawan untuk dapat saling membantu agar pekerjaan lebih mudah dan cepat diselesaikan.

2. Target perusahaan yang diberikan perusahaan terlalu berat dengan skor 4,04. Manajemen dapat menerapkan strategi yang tepat untuk karyawan agar lebih terarah dan tepat sasaran sesuai dengan porsinya masing – masing. Dengan strategi yang terarah hasil kerja dapat dievaluasi dengan baik.
 3. Saya mampu menyelesaikan *e-learning* yang diberikan perusahaan dengan skor 4,04. Dapat disarankan untuk perusahaan agar menyesuaikan kemampuan pekerja dengan posisi kerjanya. Atau perusahaan dapat mengusulkan karyawan terbaik untuk memberikan pelatihan pada karyawan lain. Hal ini dapat membuat karyawan saling mempelajari kemampuan masing – masing.
- d. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang dengan lebih komprehensif, melalui penelitian yang lebih mendalam tentang faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Kami mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang sudah membantu proses penulisan artikel ini khususnya kepada STIE Tri Bhakti .

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep, dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Andi Asari. 2023. Pengantar Statistika. Pt Mavy Media Literasi. Kota Solok
- Febrianti, N. R., Ani, H. M., Hartanto, W. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial.
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2018. Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Sutopo Ed.). Edisi kedua. Alfabeta.Prasada.
- Suryani Tatik. 2017.Manajemen Pemasaran. Jakarta: Prenamedia group.
- Veithzal Rivai dan Basri. 2016. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan, Daya Saing Perusahaan. Jakarta : Raja Grafindo Persada