

**Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja,
Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja**

Almaratu Sholihatun Nafiah, Sutianingsih

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti
almaratusn@gmail.com

ABSTRACT

The investigation was conducted at the Purwodadi Branch of PT. Bina Arta Ventura. Performance is a dependent variable, while the work environment, organizational commitment, and employee motivation are independent variables. The primary objective of this investigation is to investigate and evaluate the impact of motivation, organizational commitment, and the work environment on employee performance. The sampling technique is saturated employing a census, as the sample of this study consists of 35 employees who are all employees. Multiple linear regression is implemented by the analysis instrument. In summary, the performance of employees at the PT. Bina Arta Ventura Purwodadi Branch is significantly and positively impacted by work environment factors, organizational commitment, and work motivation.

Keywords: *employee performance, organizational commitment, work environment, motivation*

ABSTRAK

Penelitian dilakukan di PT. Bina Arta Ventura Cabang Purwodadi. Kinerja merupakan variabel terikat, sedangkan lingkungan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja karyawan merupakan variabel bebas. Tujuan utama penyelidikan ini adalah untuk menyelidiki dan mengevaluasi dampak motivasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel jenuh dengan menggunakan metode sensus, karena sampel penelitian berjumlah 35 orang karyawan yang seluruhnya merupakan karyawan. Regresi linier berganda dilakukan dengan instrumen analisis. Secara ringkas kinerja karyawan pada PT. Bina Arta Ventura Cabang Purwodadi dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh faktor lingkungan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja.

Kata kunci: kinerja karyawan, komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi

PENDAHULUAN

Dalam konteks ini, yang dimaksud dengan “lembaga keuangan” adalah setiap usaha yang kegiatan utamanya adalah pengelolaan, penanaman modal, atau penyediaan modal kepada masyarakat umum melalui perbankan, asuransi, atau jasa serupa lainnya. Nilai suatu lembaga keuangan mayoritas bukan berasal dari aset fisik atau aset non keuangan lainnya, melainkan dari tagihan dan aset keuangan lainnya, menurut Dahlan Siamat (2004). Lembaga keuangan melayani pelanggannya dengan memberikan kredit dan pembiayaan, dan dana pelanggan tersebut diinvestasikan dalam berbagai aset. Selain itu, sejumlah besar produk dan layanan terkait moneter ditawarkan oleh bank dan organisasi keuangan lainnya, termasuk rekening giro dan tabungan, asuransi, program pensiun, proses pembayaran, dan banyak lagi. Dalam pandangan Kasmir (2014), lembaga keuangan adalah setiap perusahaan yang

menangani uang dengan cara, bentuk, dan bentuk apa pun. Hal ini memastikan bahwa sektor keuangan memainkan peran penting dalam setiap tindakan yang diambil oleh lembaga keuangan. Tugas khusus yang ada adalah mengelola aliran uang.

Hal-hal seperti musik dan kebersihan dapat berdampak pada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik karena lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi menciptakan suasana hati dan kondisi kerja yang menyenangkan bagi karyawan untuk memenuhi tujuan organisasi. Akibatnya, lingkungan kerja menjadi faktor yang mendukung tercapainya prestasi kerja yang optimal (Nitisemito, 2010). Selain itu, Sedarmayati (2001) berpendapat bahwa suasana kerja yang positif meningkatkan kemungkinan keberhasilan. Sebab, lingkungan kerja kondusif dan nyaman.

Menurut Sedarmayanti (2009), tempat kerja yang baik atau sesuai adalah tempat dimana pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Setelah beberapa waktu berlalu, kesesuaian tempat kerja menjadi jelas. Kondisi kerja yang tidak menyenangkan tidak hanya mempersulit penerapan rancangan sistem kerja yang dipikirkan dengan matang, namun juga dapat membuat karyawan menggunakan lebih banyak sumber daya mental dan fisik daripada yang diperlukan.

Dalam keadaan seperti itu, karyawan lebih termotivasi untuk bekerja sama dan meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Misalnya, Bangun (2018) dan Bahri (2019) mempunyai kesimpulan yang sama.

Komitmen organisasi tidak hanya dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi juga dapat berpengaruh pada unsur-unsur yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Seseorang yang benar-benar berkomitmen terhadap organisasinya mempunyai keinginan yang kuat untuk bertahan, percaya pada cita-cita dan tujuan organisasi, dan siap melakukan upaya yang signifikan untuk memajukan kepentingan organisasi. Definisi lain dari komitmen adalah “sejauh mana seorang individu sepenuhnya menganut tujuan dan prinsip-prinsip organisasi” (Hasibuan, 2013).

Pekerja akan lebih produktif dan membantu perusahaan mencapai tujuannya jika mereka secara emosional terlibat dalam keberhasilannya. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan mempengaruhi tingkat kinerja mereka dalam pekerjaan (Aulia, 2021; Hisan et al., 2021).

Motivasi kerja merupakan faktor ketiga dalam penelitian ini yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Apa yang memotivasi orang untuk memberikan segalanya pada pekerjaan dan memberikan kontribusi yang berarti bagi kesuksesan perusahaan adalah motivasi intrinsik. Di dalam dan di luar pekerjaan, motivasi kerja merupakan penjumlahan kekuatan dan tenaga seseorang, dimulai dari usaha, intensitas, dan ketekunan dalam kaitannya dengan tugas. Menurut Lusri (2017), Keadaan termotivasi adalah keadaan yang menginspirasi atau mendorong seseorang

untuk secara sengaja terlibat dalam suatu tindakan dengan tujuan meningkatkan kinerjanya di tempat kerja. Dimaknai sebagai dorongan atau dorongan internal yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengatur perilaku.

Setiap pekerja akan lebih berinvestasi dan antusias terhadap pekerjaannya jika mereka memiliki motivasi yang baik; oleh karena itu, *output* akan meningkat berbanding lurus dengan tingkat minat dan motivasi para pekerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan didukung penelitian dari (Caissar et al., 2022; Suryadi & Sutianingsih, 2023).

TINJAUAN LITERATUR

Lingkungan kerja

Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja pada saat karyawan menjalankan pekerjaannya dan berpotensi mempengaruhi bagaimana tugas tersebut dilaksanakan secara kolektif disebut sebagai lingkungan kerja (Sutrisno, 2013). Menurut sumber alternatif, istilah “lingkungan kerja” tidak hanya mencakup lokasi fisik meja karyawan dan peralatan lainnya tetapi juga pencahayaan, aliran udara, dan langkah-langkah keamanan yang diterapkan untuk mencegah kecelakaan di tempat kerja (Simanjuntak, 2011). Keterampilan di tempat kerja mungkin terpengaruh oleh pencahayaan yang buruk. Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa hal ini mungkin berdampak signifikan terhadap keselamatan dan produktivitas pekerja.

Komitmen organisasi

Tingkat komitmen organisasional seorang individu menentukan seberapa besar mereka menerima misi dan nilai-nilai perusahaan, yang pada gilirannya menentukan seberapa keras mereka bekerja untuk perusahaan dan seberapa besar komitmen mereka untuk bertahan (Khaerul, 2010). Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang menunjukkan seberapa besar orang mengetahui dan peduli terhadap perusahaannya, menurut Moorhead dan Griffin (2013). Komitmen organisasi menurut Wirawan (2013) dapat dimanfaatkan sebagai prediktor faktor-faktor organisasi seperti kinerja, perilaku kewarganegaraan organisasi, kinerja karyawan, dan *turnover*. Menurut Lubis (2014), ada tiga aspek tingkat komitmen individu terhadap organisasinya: emosional, berkelanjutan, dan normatif.

Motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2011), inspirasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk mencintai apa yang mereka lakukan, yang pada gilirannya membuat mereka lebih kolaboratif, produktif, dan jujur dalam mengejar kebahagiaan. Sederhananya, motivasi adalah kekuatan pendorong yang membuat orang bergerak. Kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, ego, dan evolusi diri seseorang merupakan landasan teori motivasi (Gary, 2009). Inspirasi semacam ini hanya bisa datang dari orang lain, terutama mereka yang menjadi bawahan atau pengikut. Pengusaha tertarik pada karyawan yang “mampu, cakap, dan terampil”, namun yang lebih penting adalah

mengidentifikasi individu yang juga antusias bekerja berjam-jam dan mengejar keunggulan. Terlebih lagi, "Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia menuju suatu tujuan tertentu" (A. A. A. P. Mangkunegara, 2014). Motivasi pekerja, menurut Robbins (2006), adalah kecenderungan mereka untuk menghabiskan waktu berjam-jam demi mencapai tujuan perusahaan, dengan peringatan bahwa kecenderungan ini bergantung pada kepuasan kebutuhan pribadi tertentu.

Kinerja karyawan

Kinerja seorang pegawai diartikan sebagai hasil akhir pekerjaannya baik kuantitas maupun kualitas yang dicapainya selama melaksanakan tugas yang diberikan (A. P. Mangkunegara, 2011). Pekerjaan dapat dilihat sebagai suatu proses atau produk akhir dari kinerja. Kinerja suatu pekerjaan dapat didefinisikan sebagai langkah-langkah yang diambil untuk mencapai tujuannya. Namun kinerja juga ditunjukkan oleh karya itu sendiri. Seberapa baik kinerja seseorang dalam kaitannya dengan tugas yang diberikan merupakan ukuran kinerjanya. (Marwansyah, 2012). Kinerja karyawan didefinisikan oleh Rivai (Rivai, 2014) sebagai tindakan aktual yang dilakukan oleh setiap pekerja dalam menjalankan pekerjaannya dan hasil yang dicapai perusahaan secara keseluruhan, dengan memperhatikan divisi organisasi mana pun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang memerlukan perolehan informasi melalui pengumpulan sistematis dan analisis data numerik. Sebanyak 35 karyawan PT. Bina Artha Ventura menjadi populasi dalam penelitian ini. Pengambilan sampel sensus adalah nama metode pengambilan sampel yang digunakan. Salah satu metode pengumpulan informasi adalah dengan mengirimkan survei kepada calon peserta. Penelitian ini mengandalkan data primer dan sekunder yang disediakan oleh PT. Bina Artha Ventura. Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas, penelitian ini menemukan bahwa skala Likert dari 1 sampai 5 adalah alat penilaian yang paling efektif. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Pada penelitian yang dilakukan ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel dikenal dengan istilah sensus sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Variabel	Nilai r Hitung	Cronbach Alpha
Lingkungan Kerja	0,595	0,638

	0,665	
	0,460	
	0,756	
	0,773	
Komitmen Organisasi	0,629	0,682
	0,606	
	0,620	
	0,656	
	0,801	
Motivasi Kerja	0,749	0,819
	0,775	
	0,852	
	0,732	
	0,726	
Kinerja Karyawan	0,787	0,796
	0,780	
	0,781	
	0,677	
	0,737	

Nilai r hitung pada tabel di atas lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,325 seperti terlihat pada tabel 1 yang berarti seluruh item indikator pertanyaan setiap variabel valid. Nilai pada pengujian reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan nilai lebih besar dari nilai standar yaitu 0,60. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas pada tabel di atas dinyatakan valid dan reliabel.

Uji Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-2,643	1,755		-1,506	0,142
Lingkungan Kerja	0,388	0,134	0,338	2,891	0,007
Komitmen Organisasi	0,367	0,147	0,327	2,501	0,018
Motivasi Kerja	0,366	0,105	0,358	3,493	0,001

$$KP = -2,643 + 0,338X_1 + 0,327X_2 + 0,358X_3$$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja. Secara umum, ketika faktor-faktor independen ini diubah, kinerja karyawan akan meningkat, dan ketika faktor-faktor tersebut diubah, maka kinerja akan menurun.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,919 ^a	0,845	0,830	1,17286

Hasil pada tabel 3 menunjukkan bahwa komitmen organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 83% terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Arta Ventura Cab. Purwodadi dan faktor lain diluar variabel yang diteliti sebanyak 17%.

Hasil Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-2,643	1,755		-1,506	0,142
Lingkungan Kerja	0,388	0,134	0,338	2,891	0,007
Komitmen Organisasi	0,367	0,147	0,327	2,501	0,018
Motivasi Kerja	0,366	0,105	0,358	3,493	0,001

Karena 0,00 lebih kecil dari 0,05, maka uji t pada Tabel 4 menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel. Oleh karena itu, tempat kerja merupakan komponen penting dalam meningkatkan produktivitas. Skor sig sebesar 0,01 < 0,05 dan nilai 2,501 > 1,701 menunjukkan signifikansi statistik dalam temuan uji t terhadap komitmen organisasi. Komitmen dari dalam perusahaan mendongkrak kinerja. Selain itu, variabel insentif tenaga kerja berbeda signifikan dengan kelompok kontrol (sig = 0.00, t = 3.493, > 1.701). Terdapat nilai signifikan kurang dari 0,05 pada hasil. Motivasi kerja berpengaruh positif dan terukur terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Faktor lingkungan kerja meningkatkan kinerja pegawai, menurut koefisien regresi sebesar 0,338. Dalam pengujian hipotesis diperoleh ambang signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 dan rasio t_{hitung} sebesar 2,891 berada di atas t_{tabel} sebesar 1,701. Uji t parsial memvalidasi hipotesis pertama (H1) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan besar secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Arta Ventura Cab. Purwodadi. (Bahri, 2019; Bangun, 2018; Sutianingsih & Yuliyana, 2023). mendukung penelitian ini. Lingkungan tempat kerja meningkatkan kinerja karyawan, demikian temuan penelitian. Tempat kerja yang sehat meningkatkan kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi. Faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Di PT. Bina Arta Ventura Cab. Purwodadi, lingkungan kerja meningkatkan kinerja staf.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,327. Hasil uji t ($t_{hitung} 2,501 < t_{tabel} 1,701$, p-value $< 0,05$) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Purwodadi Arta Ventura Cab. H2 dapat diterima karena hal tersebut. Kesimpulan kuat dari penelitian (Aulia, 2021; Hastuti & Sutioningsih, 2023; Hisan et al., 2021) mendukung penelitian ini. Relevansi komitmen organisasi karyawan disoroti oleh temuan ini. Peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi dapat terjadi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus fokus pada kebahagiaan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan karyawan (Suwarsito, 2020). Selain itu, perusahaan harus terlibat dalam program untuk terus mengembangkan kompetensi dan kinerja staf.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi sebesar 0,358 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t yang signifikan ($0,00 < 0,042$) dan hasil t_{hitung} (3,493) lebih besar dari t_{tabel} 1,701 menunjukkan bahwa motivasi kerja pada PT. Bina Arta Ventura Cab. Purwodadi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Arta Ventura Cab. Purwodadi diterima karena uji t parsial menunjukkan hasil yang signifikan. (Caissar et al., 2022; Suryadi & Sutioningsih, 2023) mendukung penelitian ini. Penelitian ini mengungkapkan bahwa karyawan membutuhkan motivasi kerja. Motivasi dapat membuat orang lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat mendongkrak kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menemukan hasil bahwa lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan motivasi meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bina Arta Ventura Cab. Purwodadi. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dari ketiga variabel independen, sedangkan komitmen organisasi mempunyai nilai signifikansi terbesar dan t-hitung terendah. Meningkatkan komitmen organisasi pada PT. Bina Arta Ventura Cab. Purwodadi merupakan saran dari penelitian ini. Baik karyawan maupun organisasi memerlukan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan. PT. Bina Arta Ventura Cab. Purwodadi perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hal ini akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158–168.

- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Gary, D. (2009). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks Halaman*, 46.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hastuti, S., & Sutianingsih. (2023). Kinerja Pegawai PT . BPR BKKKarangmalang Perseroda Kabupaten Sragen Dapat Ditingkatkan Dengan Penguasaan Iptek , Kebijakan Work From Home (Wfh), Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Employee Performance PT . BPR BKK Karangmalang Perseroda , Sragen Regency. *ProBank: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, 8(1), 96–106.
- Hisan, K., Zikriani, Z., & Hamid, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Langsa. *Niagaawan*, 10(3), 214. <https://doi.org/10.24114/niaga.v10i3.25667>
- Kasmir. (2014). *Analisis Laporan Keuangan*. (1st ed.). Rajawali Pers.
- Khaerul, U. (2010). *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia.
- Lubis, A. I. (2014). *Akuntansi keperilakuan*.
- Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). Perilaku organisasi: Manajemen sumber daya manusia dan organisasi. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Nitisemito, A. S. (2010). Manajemen Personalial Edisi Revisi. *Jakarta: Ghalia Indonesia*.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed). PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks. Kelompok Gramedia.

- Sedarmayanti. (2009). *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Siamat, D. (2004). *Manajemen lembaga keuangan*.
- Simanjuntak, P. J. (2011). Manajemen dan evaluasi kinerja. *Language*, 17(154p), 18cm.
- Suryadi, S., & Sutianingsih, S. (2023). Peran Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 24(1).
- Sutianingsih, & Yuliyana. (2023). Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Melalui Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja. *Research Fair Unisri*, 7(1), 112–126.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta*. Thoha.
- Suwarsito, S. (2020). *The Role of Work Environment and Work Motivation In Increasing Employee Performance*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7798>