



Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kanmo Retail Group Warehouse

Rio Setiawan¹, Wahadi Siamto², Whina Ratnawati³

^{1,2,3}Universitas Pamulang

¹dosen02059@unpam.ac.id, ²dosen01458@unpam.ac.id, ³dosen02057@unpam.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 10 Februari 2023

Disetujui 18 Maret 2023

Diterbitkan 25 April 2023

Kata kunci:

Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan; Efisiensi; Efektivitas

Keywords :

Motivation; Work Environment; Employee Performance; Efficiency; Effectiveness

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja di Gudang PT Kanmo Retail Group di Bogor, Jawa Barat, baik dari sisi variabel independen maupun variabel dependen, serta menguji interaksi antara keduanya. Analisis deskriptif kuantitatif dilakukan dengan bantuan perangkat lunak pengujian statistik (SPSS) untuk menguji asumsi, hipotesis, dan hasil dari analisis regresi berganda dan koefisien determinasi. Penelitian ini menyimpulkan, secara parsial dan simultan, bahwa motivasi dan lingkungan kerja di PT Kanmo Retail Group Warehouse di Bogor memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 53,7%. Sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Semakin efektif organisasi mengelola kebutuhan karyawannya akan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif, maka semakin efektif pula karyawannya dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.

ABSTRACT

The purpose of this research was to identify the relationship between motivation and work environment at the PT Kanmo Retail Group Warehouse in Bogor, West Java, from the perspective of both independent variables and their respective dependent variables, as well as to examine the interaction between the two. Quantitative descriptive analysis is performed with the help of statistical testing software (SPSS) to examine assumptions, hypotheses, and results from multiple regression analyses and coefficients of determination. This study concludes, in part and simultaneously, that the motivation and work environment at PT Kanmo Retail Group Warehouse in Bogor have an influence on employee performance, with a coefficient of determination of 53.7%. The remaining 46.3% is influenced by other factors. The more effectively an organization manages its employees' needs for work motivation and a conducive work environment, the more effectively its employees will help it reach its goals.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Dasar pemikiran di balik penelitian ini berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan, karena secara luas diakui bahwa pekerja yaitu harta yang vital dan berharga dalam menghadapi tantangan perkembangan dan persaingan di era globalisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk beroperasi dengan lebih efisien dan efektif. Mangkunegara (2015) mengemukakan dalam publikasinya bahwa kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana seorang karyawan memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dengan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang memuaskan. Simanjuntak (2015) menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengacu pada tingkat pencapaian tugas-tugas tertentu yang dilakukan. Menurut Mangkunegara (2015), penelitian ini meneliti berbagai Indikator Kinerja Karyawan, termasuk Standar Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Kehadiran, dan Efektivitas. Indikator-indikator ini terus ditingkatkan untuk mengatasi persaingan yang semakin ketat, sehingga perusahaan dapat meningkatkan daya saing dan memastikan keberlanjutan organisasi. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan kontribusinya terhadap organisasi, sangat penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan perlindungan dan pemeliharaan kinerja tersebut. Tenaga kerja diakui secara luas sebagai sumber daya yang paling penting bagi organisasi. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengalokasikan fokus yang signifikan untuk mencapai tujuan organisasi, yang mencakup hasil yang segera dan bertahan lama.

Menjaga karyawan tetap termotivasi dengan cara yang menguntungkan perusahaan secara keseluruhan merupakan hal esensial dalam mengembangkan sumber daya manusia. Hal ini, pada gilirannya, memungkinkan karyawan untuk memenuhi tugas-tugas mereka sesuai dengan peran dan posisi masing-masing. Menurut Afandi (2018), motivasi mengacu pada dorongan internal dalam diri individu yang berasal dari inspirasi, dorongan, dan rasa memiliki tujuan, yang membuat mereka terlibat dalam kegiatan dengan tulus, senang, dan penuh dedikasi. Motivasi intrinsik ini bertujuan untuk menghasilkan hasil yang baik dan berkualitas tinggi dari usaha individu. Menurut penafsiran Bimo Walgito dalam tulisan Abas (2017), istilah "berarti" mengacu pada tindakan "bergerak" atau relokasi. Kekuatan intrinsik individu yang berfungsi untuk menginspirasi suatu tindakan atau bertindak sebagai pendorong adalah salah satu definisi motivasi Ganyang (2018) menyelidiki indikator motivasi kerja dengan menggunakan teori Hirarki. Rangkaian indikator ini mencakup kebutuhan fisiologis, keperluan pengamanan, keperluan sosial, keperluan penghargaan, dan keperluan aktualisasi diri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan wawasan tentang bagaimana motivasi staf gudang PT Kanmo Retail Group mempengaruhi efisiensi operasi mereka. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana berbagai elemen dari pengaturan kantor mempengaruhi produktivitas di seluruh karyawan di perusahaan yang sama. Terakhir, penelitian ini memiliki tujuan untuk menyelidiki interaksi antara motivasi karyawan dan kualitas lingkungan kerja di gudang PT Kanmo Retail Group.

Menurut Nuraini (2014), frasa "lingkungan kerja" mengacu pada setiap dan semua aspek dari tempat kerja yang berdampak pada kemampuan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Fasilitas seperti pendingin ruangan dan pencahayaan yang memadai adalah dua contohnya. Produktivitas karyawan dapat naik atau turun tergantung pada suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan, dan ketersediaan peralatan yang diperlukan di tempat kerja (Isyandi, 2004). Pencahayaan, suhu, kebisingan, kebersihan, keamanan kerja, dan relasi setiap pekerja merupakan penanda lingkungan kerja yang positif (Sedarmayanti, 2018).

K. Aloomall Group, sebuah konglomerat Indonesia, didirikan pada tahun 1940-an, dan PT Kanmo Retail Group adalah salah satu anak perusahaannya. Perusahaan ini memiliki akar yang kuat di berbagai bidang ekonomi di seluruh Asia, mulai dari manufaktur, ritel, real estat, hingga sistem perbankan. Pada tahun 2005, anak perusahaan yang bernama PT Kanmo Retail Group dibentuk untuk menangani distribusi ritel di seluruh Indonesia dan Asia. PT. Kanmo Retail Group telah beroperasi selama lebih dari 15 tahun, di mana perusahaan ini telah membangun kehadiran yang kuat di pasar Indonesia dengan jaringan lebih dari 100 toko. Perusahaan ini telah muncul sebagai pemain terkemuka di pasar anak-anak dan bayi, melayani basis pelanggan yang besar. Operasi perusahaan didukung oleh tenaga kerja yang cukup besar, sehingga mampu melayani sejumlah besar pelanggan setiap bulannya. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki masalah motivasi karyawan sebagai respon terhadap penurunan upaya motivasi yang diterapkan oleh perusahaan. Data terlampir berkaitan dengan Gudang PT Kanmo Retail Group. Lingkungan kerja akan dilihat pengaruhnya terhadap masalah mendasar yang diteliti, yaitu evaluasi kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa terdapat korelasi positif antara tingkat kinerja pekerja pada suatu organisasi atau perusahaan dengan fasilitasi pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, kinerja mempunyai nilai esensial bagi organisasi atau perusahaan dan personal karyawan.

**Tabel 1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kanmo Retail Group (Warehouse)
 Periode 2018 – 2021**

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria Penilaian NKI (Nilai Kerja Individu)				
		P1 >110 (Istimewa)	P2 103-109 (Baik Sekali)	P3 102 (Baik)	P4 91-95 (Kurang)	P5 <90 (Kurang Sekali)
2018	82	12	18	26	22	4
2019	96	15	23	17	35	6
2020	108	22	28	12	40	6
2021	121	25	22	16	48	10

Sumber: HRD PT. Kanmo Retail Grup Warehouse

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1, terlihat bahwa pencapaian nilai individu menunjukkan fluktuasi di seluruh kriteria dari tahun 2018 hingga 2021. Pengamatan ini dapat diturunkan dari ekspektasi perusahaan yang mengharuskan semua kriteria terpenuhi setidaknya satu kali tanpa terkecuali. Tabel berikut ini menyajikan kinerja karyawan yang dikategorikan "kurang" dan "sangat kurang" pada tahun 2018, 2019, 2020, dan 2021. Terdapat 26 orang yang bekerja di bidang ini pada tahun 2018. Pada tahun 2019, ada 41 orang, dan pada tahun 2020 ada 46 orang, dan pada tahun 2021 ada 58 orang. Data yang dipresentasikan oleh supervisor SDM menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan berada di bawah standar karena tidak sesuai dengan tujuan dan sasaran, terutama dengan adanya wabah Covid-19 baru-baru ini. Ardianti et al. (2018) menemukan korelasi positif dan signifikan secara statistik antara kepuasan kerja karyawan dengan faktor-faktor termasuk motivasi kerja, gaji, dan lingkungan kerja. Sebuah studi oleh Latief et al. (2018) tentang hubungan antara gaji dan motivasi di tempat kerja mengungkapkan bahwa kedua faktor tersebut secara signifikan mempengaruhi produktivitas. Bukti menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan tingkat stres dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, menurut penelitian Effendy & Fitria (2019). Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas di Gudang PT Kanmo Retail Group dengan menganalisis kejadian dan masalah yang relevan. Tujuan dari studi ini yaitu untuk mengetahui korelasi antara kinerja karyawan dengan faktor-faktor organisasi, khususnya motivasi dan lingkungan kerja, di dalam gudang PT Kanmo Retail Group.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena bersifat metodis, terorganisir, dan terstruktur. Rancangan penelitian menjelaskan tujuan penelitian, subjek, objek, sampel data, sumber data, dan metodologi. Sebanyak 121 pekerja di Gudang PT Kanmo Retail Group di Bogor menjadi populasi penelitian ini. Dengan menggunakan probability sampling dan sampel acak (basic random sampling), penelitian ini berhasil mengumpulkan data dari sebanyak 55 karyawan yang dipilih secara acak. Hal ini dimaksudkan karena dari 121 karyawan PT. Kanmo Retail Group Warehouse, tidak semuanya masuk secara bersama-sama, melainkan hitungan shift pagi-sore dan sore-malam, dan demi tidak mengganggu berjalannya pekerjaan yang baik selagi penulis membuat penelitian di PT Kanmo. Penulis menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak, khususnya pengambilan sampel acak sederhana, untuk memastikan bahwa temuan sampel mewakili total populasi. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan metode statistik untuk menganalisis data numerik dengan menggunakan SPSS Versi 25.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Masing-masing dari ketiga variabel (Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan) memiliki 10 pernyataan setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai estimasi r yang lebih besar dari kriteria signifikansi 0,2666. Motif (X1), pengaturan (X2), dan output (Y) semuanya telah terbukti kredibel berdasarkan hasil pengujian yang dijelaskan di atas. Hasil uji reliabilitas menguatkan interpretasi ini, yang menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Alpha lebih besar dari 0,60 menurut rumus Cronbach.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov –Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		0,18945251
Most Extreme Differences	Absolute		0,130
	Positive		0,130
	Negative		-0,116

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,145
Asymp. Sig. (2-tailed)	,166 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,166, yang berarti tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Untuk mengetahui apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji one-sample Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,325	4,005		2,578	,013		
Motivasi (X1)	,010	,076	,015	,137	,001	,691	1,448
Lingkungan Kerja (X2)	,742	,116	,724	6,382	,000	,691	1,448

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah

Analisis multikolinearitas (hasil yang ditunjukkan pada Tabel 3) menunjukkan bahwa nilai tolerance sebesar 0,691 antara variabel independen Motivasi dan Lingkungan Kerja kurang dari 1. Selain itu, VIF kurang dari 10 (VIF = 1,448). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas. Oleh karena itu, model regresi tidak mengandung multikolinieritas.

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,733 ^a	,537	,520	2,70745	1,945

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja(X2), Motivasi(X1)

- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber: Data Primer diolah

Tidak adanya autokorelasi dalam model regresi didukung oleh data yang ditunjukkan pada tabel di atas. Uji Durbin-Watson menghasilkan nilai 1,945, yang berada dalam kisaran yang dapat diterima yaitu 1,550-2,460, yang menunjukkan hal ini.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,503	2,960		,170	,866
	Motivasi	,014	,057	,041	,244	,808

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Lingkungan Kerja	,018	,086	,034	,204	,839

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel-variabel tersebut di atas, model uji Glejser yang dilakukan terhadap variabel Motivasi (X1) menghasilkan nilai signifikansi probabilitas (Sig.) sebesar 0,808. Demikian pula dengan variabel Lingkungan Kerja (X2) yang menghasilkan nilai signifikansi probabilitas (Sig.) sebesar 0,839. Perlu dicatat bahwa kedua nilai signifikansi (Sig.) ditemukan lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam dataset ini tidak menunjukkan adanya tanda-tanda heteroskedastisitas, yang mengindikasikan kelayakan untuk digunakan dalam analisis penelitian.

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,325	4,005		2,578	,013
Motivasi (X1)	,010	,076	,015	,137	,001
Lingkungan Kerja (X2)	,742	,116	,724	6,382	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber : Data Diolah

Data pada Tabel 6 dapat digunakan untuk memperoleh persamaan regresi linier berganda berikut ini: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, atau secara ringkas, $Y = 10,325 + 0,010X_1 + 0,742X_2$. Dari persamaan di atas, kami menyimpulkan bahwa koefisien tetap sebesar 10,325 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan sebesar 10,325 poin tanpa faktor Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Dengan asumsi tidak ada perubahan pada konstanta dan variabel Lingkungan Kerja (X2), perubahan satu unit pada variabel Motivasi (X1) akan menghasilkan perubahan sebesar 0,010 poin pada Kinerja Karyawan (Y), sesuai dengan nilai koefisien untuk Motivasi (X1) sebesar 0,010. Dengan asumsi tidak ada perubahan pada Motivasi (X1), perubahan satu unit pada Lingkungan Kerja (X2) akan menghasilkan perubahan sebesar 0,742 poin pada Kinerja Karyawan (Y), sesuai dengan koefisien untuk nilai X2.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 ^a	,537	,520	2,70745

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber : Data Diolah

Analisis data, seperti yang digambarkan pada Tabel 7, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R-square) adalah 0,537. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi, yang dilambangkan sebagai KD, akan memberikan hasil 53,7% bila dinyatakan dalam persentase. Penemuan yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan memberikan kontribusi sebesar 53,7% dari total pengaruh, dengan 46,3% sisanya disebabkan oleh berbagai faktor lain.

Tabel 8 Hasil Uji t Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,109	3,354		8,977	,000
	Motivasi (X ₁)	,282	,084	,418	3,353	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah

Tabel 8 menampilkan hasil uji t secara parsial, yang menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan lebih kecil dari ambang batas 0,05 yang ditetapkan sebagai tingkat signifikansi statistik. Tidak hanya itu, nilai t hitung sebesar 3,353 lebih besar dari nilai t tabel kritis sebesar 2,006. Dengan demikian, kami menerima hipotesis alternatif (Ha₁) dan menolak hipotesis nol (H₀₁). Dalam konteks PT. Kanmo Retail Group Warehouse, hasil ini menunjukkan hubungan yang kuat antara Motivasi Karyawan (X₁) dan Kinerja (Y).

Tabel 9 Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,375	3,951		2,626	,011
	Lingkungan Kerja (X ₂)	,751	,096	,733	7,844	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan Tabel 9, nilai p-value untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang direncanakan yaitu 0,05, seperti yang ditentukan oleh uji-t parsial. Lebih lanjut, nilai t hitung sebesar 7,844 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,006, yang ditentukan dengan melihat tabel t. Oleh karena itu, kami menemukan bahwa Ha₂ lebih mungkin daripada H₀₂, sehingga kami menerima Ha₂. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X₂) di Gudang PT. Kanmo Retail Group Warehouse memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 10 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	442,753	2	221,377	30,200	,000 ^b
	Residual	381,174	52	7,330		
	Total	823,927	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Motivasi (X₁)

Sumber : Data Diolah

Temuan pengujian untuk hubungan antara motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) dengan kinerja karyawan (Y) ditunjukkan pada tabel 10 di atas, di mana tingkat signifikansi 0,000 0,05 dan nilai f hitung 30,200 nilai f tabel 10 diperoleh. Oleh karena itu, H_{a3} diterima tetapi H₀₃ ditolak pada Gudang PT. Kanmo Retail Group Warehouse, menunjukkan bahwa Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh kuat secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Motivasi (X1) secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Para peneliti menemukan hubungan yang signifikan secara statistik antara motivasi staf dan hasil produksi di gudang PT Kanmo Retail Group. Akan ada penurunan produktivitas ketika antusiasme terhadap pekerjaan berkurang di antara para pekerja di sebuah perusahaan. Menurut temuan penelitian Ady & Wijono (2013), motivasi telah diidentifikasi sebagai faktor signifikan yang mempengaruhi kinerja karyawan di koperasi unit desa. Pengamatan ini konsisten dengan temuan penelitian lain, termasuk penelitian yang dilakukan oleh Sularmi (2018). Murti & Srimulyani (2013) menemukan bahwa motivasi tidak memiliki dampak yang berarti terhadap produktivitas di tempat kerja. Penelitian Sinaga & Hidayat (2020) sejalan dengan hasil ini. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk menilai karyawan mereka dalam situasi ini sehingga mereka dapat memodifikasi metode mitigasi yang sesuai. Perubahan ini merupakan upaya untuk meningkatkan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan mereka dan mendorong mereka untuk secara konsisten menjalankan tugas mereka dengan sebaik-baiknya.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis statistik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di bagian Gudang PT Kanmo Retail Group. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendorong dan meningkatkan semangat kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memfasilitasi keberhasilan organisasi. Suryani (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang baik terhadap kinerja karyawan dalam bisnis dalam sebuah penelitian yang diterbitkan dalam jurnal ilmiah. Pengamatan ini sejalan dengan temuan (Irfanudin, 2021). Karena itu, sangat penting bagi bisnis untuk membangun dan menekankan lingkungan kerja yang ramah bagi semua karyawannya, karena hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan dan pada akhirnya memungkinkan perusahaan untuk memenuhi tujuannya.

Pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Produktivitas karyawan (Y) berkorelasi positif dengan motivasi intrinsik (X1) dan lingkungan kerja (X2). Kinerja Karyawan (Y) ditemukan memiliki hubungan yang sederhana dengan variabel Motivasi (X1) dan korelasi yang kuat dengan variabel Lingkungan Kerja (X2). Ditemukan bahwa dampak agregat dari motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas adalah sebesar 53,7%. Sementara itu, ditemukan bahwa faktor-faktor lain yang belum dieksplorasi menyumbang 46,3% dari hasil yang diamati. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk lebih memahami bagaimana lingkungan kerja dan motivasi karyawan berinteraksi untuk mempengaruhi produktivitas di Gudang PT Kanmo Retail Group. Diperkirakan jika motivasi dan lingkungan kerja ditingkatkan, produktivitas akan meningkat. Hasil penelitian Arianto & Kurniawan (2020) konsisten dengan literatur yang telah menetapkan hubungan antara motivasi intrinsik, kualitas tempat kerja, dan produktivitas Sembiring (2020) melakukan investigasi terhadap hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja di Bank Sinarmas Medan dan menemukan bahwa kedua faktor tersebut signifikan dalam menentukan produktivitas pekerja.

KESIMPULAN

Menurut analisis multivariat penelitian, motivasi dan kualitas tempat kerja berperan dalam seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan di gudang PT Kanmo Retail Group. Kami menguji efek dari dua faktor independen, motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) di gudang PT Kanmo Retail Group. Kinerja tenaga kerja suatu organisasi dapat dijelaskan oleh perpaduan antara dorongan intrinsik dan konteks organisasi (Koefisien Determinasi = 0,537). Sisanya sebesar 46,3% merupakan area abu-abu atau tidak dapat dikuantifikasi. Manajemen motivasi karyawan dan pengembangan lingkungan kerja yang positif adalah dua cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan membantu para pekerja untuk berkontribusi pada pemenuhan tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, H. E. (2017). *Magnet kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru (revisi) sto mohon banyak disebar di Lampung*. Elex Media Komputindo.
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 2(2), 101–112.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312–321.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen sumber daya manusia konsep dan realita*. In Media.
- Irfanudin, A. M. (2021). pengaruh lingkungan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Morillo Internasional Indonesia Jakarta, Jurnal Ilmiah Semarang*, 4(1), 23–40.
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif global*. Unri, Pekanbaru.
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit (PPKS). *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 2(1).
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber daya manusia perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel mediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(1), 10–17.
- Nuraini, T. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Aini Syam.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Simanjuntak, P. J. (2015). *Manajemen & evaluasi kinerja*. In *Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia* (Edisi Ketu). Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22.
- Sularmi, L. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 15–30.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 260–277.