



Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HAHA Spektrum Indonesia

Siti Nur Halizah¹, Taat Kuspriyono²

¹⁻²Universitas Bina Sarana Informatika

Korespondensi penulis: sitnurr11@gmail.com

Abstract. *Human Resources plays a very important role in the company and can be used to run other workforce to achieve company goals. This research is to determine the influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. HAHA Indonesian Spectrum. In this research, the research design used by the author uses quantitative methods. The sampling technique in this research used a saturated sampling technique. Data collection on respondents' answers in this research questionnaire used a Likert scale. The number of samples used was 41 employees at PT. HAHA Spektrum Indonesia and tested using SPSS Version 25. In the calculation results of the hypothesis test, an F value of $32.433 > 3.24$ F Table was obtained and was supported by a significant value of 0.000, where the conditions accepted in this hypothesis were a significant value of less than 0, 05 and obtained a t value of $2.262 > t$ table 2.024 with a significant value of 0.029, where the significant value is less than 0.05. So from the test results in the problem formulation in this research, it is stated whether there is an influence on Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. HAHA Indonesian Spectrum, namely the existence of influence and Hypothesis H3 is accepted.*

Keywords: *Motivation, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting oleh perusahaan dan dapat digunakan untuk menjalankan tenaga kerja lainnya guna mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HAHA Spektrum Indonesia. Dalam penelitian ini, desain penelitian yang digunakan oleh penulis menggunakan metode kuantitatif. Teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan hasil data jawaban responden dalam kuesioner penelitian ini menggunakan skala likert. Jumlah sampel yang digunakan berjumlah 41 orang karyawan pada PT. HAHA Spektrum Indonesia dan di uji menggunakan SPSS Versi 25. Pada hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh nilai F sebesar $32,433 > 3,24$ F Tabel dan didukung dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang dimana syarat yang diterima dalam hipotesis ini adalah nilai signifikan yang kurang dari 0,05 dan diperoleh nilai t sebesar $2,262 > t$ tabel 2.024 dengan nilai signifikan 0,029 yang dimana nilai signifikannya kurang dari 0,05 . Maka dari hasil pengujian dalam rumusan masalah pada penelitian ini yaitu dinyatakan apakah terdapat pengaruh pada Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HAHA Spektrum Indonesia yaitu adanya pengaruh dan Hipotesis H3 diterima.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi dan pengetahuan telah meningkatkan persaingan antar organisasi, tantangan yang dihadapinya adalah era globalisasi dengan segala implikasinya. Oleh karena itu, perusahaan harus berani menghadapinya, yang berarti harus berani menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Tenaga kerja yang dimiliki lembaga seperti alat, metode, dan pokok tidak bisa membagikan dampak yang terbaik apabila tidak adanya suatu dukungan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang efektif. Sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Seiring berjalannya waktu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang pesat, Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting yang tidak dapat diabaikan oleh organisasi atau bisnis mana pun. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam perkembangan pada suatu perusahaan, hingga suatu perusahaan akan tumbuh lebih cepat karena lebih banyak Sumber Daya Manusia yang berkompeten pada bidangnya, sebaliknya jika Sumber Daya Manusia yang bekerja pada perusahaan itu tidak bermutu maka pertumbuhan pada perusahaan tersebut juga akan terhenti. Dalam hal ini, Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting oleh perusahaan dan dapat digunakan untuk menjalankan tenaga kerja lainnya guna mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu bagian yang dapat berpengaruh kinerja karyawan yaitu Motivasi dan Lingkungan kerja. Motivasi sangat penting untuk mendorong karyawan dalam membangun kapasitas kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Tenaga kerja yang bermotivasi tinggi akan terlihat dari prestasi kerjanya dan sebaliknya, tenaga kerja yang bermotivasi rendah, maka akan terlihat kinerjanya menurun dibandingkan dari hari sebelumnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan Motivasi agar mendapatkan hasil kerja yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu, tenaga kerja memerlukan motivasi kerja yang akan mempengaruhi semangat kerjanya sehingga dapat menambah kinerjanya. Dalam segi motivasi tersebut, terdapat juga segi lingkungan kerja yang juga penting dalam menaikkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja juga dapat menunjang prestasi kerja sehingga karyawan semangat dalam bekerja untuk meningkatkan prestasi kerja, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Persaingan yang semakin erat mungkin memerlukan peningkatan kinerja karyawan untuk bersaing dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan evaluasi kemajuan kerja terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Menurut (Azhari, 2023) “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan orang tersebut. Kinerja berupa hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang mampu dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan.”

PT. HAHA Spektrum Indonesia merupakan perusahaan yang melayani dibidang penyediaan jasa tenaga kerja untuk Marketing Direct Sales, baik pada bidang perbankan khususnya dalam bagian pemasaran kartu kredit dan KTA kredit. PT. HAHA Spektrum Indonesia juga bekerjasama dengan Bank Mandiri, Bank Mayapada, OK! Bank Indonesia dan

BSI (Bank Syariah Indonesia). PT. HAHA Spektrum Indonesia memiliki visi yang meliputi, yaitu menjadikan perusahaan yang mengadakan sumber daya manusia yang tangguh dan profesional. Untuk melaksanakan tujuan pada PT. HAHA Spektrum Indonesia mengoptimalkan pada seluruh sumber daya yang telah dimiliki dalam membagikan layanan penyediaan jasa tenaga kerja pada mitra perusahaan yang dapat bekerja sama. Sehingga diperlukan adanya peningkatan kinerja karyawan dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja agar dapat tercapainya tujuan perusahaan

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Adha et al., 2019) mengemukakan bahwa "Motivasi adalah pemberian motivasi yang menimbulkan semangat dalam bekerja seseorang yang mau bekerja sama secara efektif dan bulat untuk memperoleh kepuasan guna mencapai suatu tujuan motivasi perusahaannya". Terdapat beberapa indikator menurut Maslow dalam (Waluyo & Kraksaan, 2023) yang dapat digunakan untuk menilai motivasi sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman dan keselamatan
3. Kebutuhan Hubungan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Stewart dalam (Rahayu & Rushadiyati, 2021) "Lingkungan kerja adalah kondisi dalam lingkungan kerja yang membentuk tempat kerja dalam suatu organisasi dan dapat berdampak langsung pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya." Hal ini dapat menyebabkan peningkatan tanggung jawab dalam organisasi, ketidaknyamanan di antara karyawan, dan efisiensi. Adapun beberapa indikator lingkungan kerja di dalam perusahaan menurut Sedarmayanti dalam (Yuliantini & Santoso, 2020) berpendapat bahwa terdapat indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah :

1. Pencahayaan
2. Temperatur Suhu
3. Kebisingan
4. Kerja sama antar tim
5. Perhatian dan dukungan pimpinan

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Fitrianda dalam (Cahya et al., 2021) menyatakan “Kinerja karyawan adalah tingkat yang dicapai oleh suatu keberhasilan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya.” Adapun indikator yang dapat berpengaruh pada perusahaan menurut (Paryanti, 2021) menetapkan indikator yaitu :

1. Segi Kualitas
2. Segi Kuantitas
3. Kerjasama
4. Inisiatif

3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan oleh penulis ialah penelitian yang memakai strategi kuantitatif. Metode kuantitatif ini disebut juga dengan metode tradisional dan juga disebut sebagai metode positivistik karena, dilandaskan dalam filsafat positivisme. Pada metode kuantitatif yaitu strategi penelitian mendasar yang umumnya digunakan dalam populasi atau sampel tertentu. Pada kasus penelitian ini PT. HAHA Spektrum Indonesia merupakan tempat objek yang dipilih untuk melaksanakan penelitian. Dalam hal ini mengambil sampel pada karyawan PT. HAHA Spektrum Indonesia dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi (Pengamatan) dan Kuesioner (Angket). Berikut tabel rentang skala likert pada kuesioner penelitian :

Tabel 3.1 Skala Likert Kuesioner

Pilihan	Keterangan	Nilai Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan Software seperti Microsoft Excel dan SPSS (Statistic Packages For The Social Sciences) Versi 25. Data yang diperoleh peneliti yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang menjadi media tersebut yaitu Google Form kepada PT. HAHA Spektrum Indonesia dengan populasi sejumlah 41 orang dan sampel sejumlah 41 responden. Teknik yang digunakan dalam pencarian sampel yaitu teknik jenuh dan menggunakan analisis data regresi linier berganda.

1. Uji Validitas

Tabel 4.1 Uji Validitas Motivasi (X1)

MOTIVASI (X1)				
NO	Pernyataan	Corrected item-Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	.738**	0,31	VALID
2	X1.2	.874**	0,31	VALID
3	X1.3	.528**	0,31	VALID
4	X1.4	.729**	0,31	VALID
5	X1.5	.874**	0,31	VALID
6	X1.6	.521**	0,31	VALID
7	X1.7	.570**	0,31	VALID
8	X1.8	.521**	0,31	VALID
9	X1.9	.801**	0,31	VALID
10	X1.10	.797**	0,31	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas tabel diatas menunjukkan, bahwa R hitung pada total keseluruhan yang digunakan untuk mengukur Motivasi (X1) > R_{tabel} dengan nilai sebesar 0,308 (R_{hitung} > R_{tabel}), maka dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.2 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

LINGKUNGAN KERJA (X2)				
NO	Pernyataan	Corrected item-Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	.702**	0,31	VALID
2	X1.2	.530**	0,31	VALID
3	X1.3	.608**	0,31	VALID
4	X1.4	.713**	0,31	VALID
5	X1.5	.750**	0,31	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas tabel diatas menunjukkan, bahwa R hitung pada total keseluruhan yang digunakan untuk mengukur Lingkungan Kerja (X2) > R_{tabel} dengan nilai sebesar 0,308 (R_{hitung} > R_{tabel}), maka dapat dinyatakan valid.

Tabel 2.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

KINERJA KARYAWAN (Y)				
NO	Pernyataan	Corrected item-Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	.722**	0,31	VALID
2	X1.2	.736**	0,31	VALID
3	X1.3	.772**	0,31	VALID
4	X1.4	.794**	0,31	VALID
5	X1.5	.747**	0,31	VALID
6	X1.6	.741**	0,31	VALID
7	X1.7	.773**	0,31	VALID
8	X1.8	.789**	0,31	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas tabel diatas menunjukkan, bahwa R hitung pada total keseluruhan yang digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan (Y) > R tabel dengan nilai sebesar 0,308 (R hitung > R tabel), maka dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Tabel 4.4 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Reabilitas
Motivasi (X1)	0,881	10	Baik
Lingkungan Kerja (X2)	0,677	5	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	0,895	8	Baik

Menurut Sugiyono dalam jurnal (Roswirman & Elazhari, 2022) , menyatakan bahwa instrumen tersebut dapat dinyatakan reliabel jika nilai pada *Cronbach's Alpha instrumen* lebih besar dari 0,60 (*Cronbach's Alpha > 0,60*). Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa uji reabilitas pada semua variabel tersebut dinyatakan valid data tersebut masuk pada kategori baik dan reliabel karena lebih besar dari 0.60.

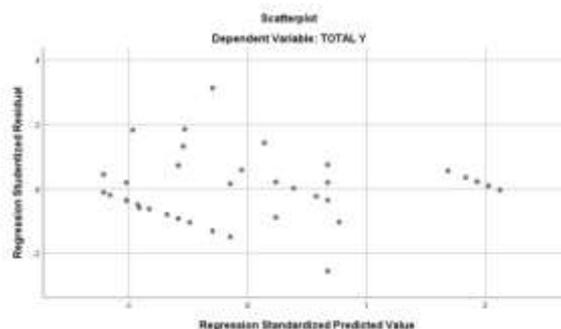
3. Uji Normalitas

Tabel 4.5 One-Sample Kolmogorov-Smirnov (Uji Normalitas)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80499666
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.070
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.101 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan pada tabel uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui apakah distribusi nilai dalam sampel telah sesuai dengan distribusi teoritis tertentu. Dalam uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov dapat menentukan normalitas. Maka dapat diketahui nilai signifikansinya adalah 0,101 lebih besar dari 0,05 yang dinyatakan pada penelitian ini mempunyai distribusi distribusi normal. Maka, dapat ditunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

4. Uji Heterskedastisitas



Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar diatas dapat dilihat bahwa uji Heteroskedastisitas dapat dinyatakan baik dan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas. Hasil data yang diperoleh pada penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, karena dapat dilihat bahwa pada gambar diatas dalam scatter diagram memiliki titik-titik pada plot yang menyebar dan tidak adanya kumpulan pada satu titik saja yang tidak membentuk pola.

5. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.004	4.057		.741	.463		
	X1	.226	.100	.305	2.262	.029	.533	1.875
	X2	1.031	.252	.553	4.099	.000	.533	1.875

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance Motivasi (X1) sebesar 0,533 dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,533 yang dinyatakan jika nilai tolerance semakin mendekati angka 0, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas . dalam nilai VIF Motivasi (X1) sebesar 1,875 dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1,875. Maka jika $VIF < 10.00$ maka tidak terdapat gejala multikolinearitas yang berarti jika VIF paa Motivasi (X1) $1,875 < 10.00$ dan Lingkungan Kerja (X2) $1,875 < 10.00$ tiak terdapat gejala multikolinearitas.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.004	4.057		.741	.463		
	X1	.226	.100	.305	2.262	.029	.533	1.875
	X2	1.031	.252	.553	4.099	.000	.533	1.875

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa :

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 3,004 yang diartikan sebagai nilai positif. Maka tanda positif yang ditunjukkan berpengaruh yang searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan ini menunjukkan bahwa variabel independen yang meliputi Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai 0% atau tidak terjadi perubahan dan nilai pada kinerja karyawan sebesar 3,004
2. Nilai Koefisien regresi variabel Motivasi (X1) sebesar 0,226 yang diartikan sebagai nilai positif, dalam hal ini dapat menunjukkan bahwa motivasi (X1) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,226 yang diasumsikan sebagai variabel independen lainnya yang dianggap konstan. Tanda positif tersebut ditunjukkan bahwa berpengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1,031 yang diartikan sebagai nilai positif. Pada hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 1,031 yang diasumsikan sebagai variabel independen lainnya yang dianggap konstan. Tanda positif tersebut ditunjukkan bahwa berpengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

4. Uji T

Tabel 4.8 Uji T

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.004	4.057		.741	.463		
	X1	.226	.100	.305	2.262	.029	.533	1.875
	X2	1.031	.252	.553	4.099	.000	.533	1.875

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai sig. Untuk pengaruh X1 terhadap Y yaitu $0,029 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,262 > t$ tabel 2.024. Maka, dapat disimpulkan jika H1 diterima, berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Pada nilai sig. Untuk pengaruh X2 terhadap Y yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,099 > t$ tabel 2,024. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

5. Uji F

Tabel 4.9 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222.460	2	111.230	32.433	.000 ^b
	Residual	130.321	38	3.429		
	Total	352.780	40			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui nilai sig. Pada variabel X1 dan X2 secara simultan terhaap Y yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Pada F hitung $32,433 > F$ tabel 3,24. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

6. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 4.10 Tabel Uji Koefisien Determinasi Parsial Motivasi (X1)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.467	.454	2.195
a. Predictors: (Constant), X1				
b. Dependent Variable: Y				

Dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,467 atau 46,7% yang artinya menunjukkan variabel motivasi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja (X2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.570	1.947
a. Predictors: (Constant), X2				
b. Dependent Variable: Y				

Dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,581 atau 58,1% yang artinya menunjukkan variabel lingkungan kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

7. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.611	1.852
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,631 atau 63,1% yang artinya menunjukkan variabel motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Selebihnya 0,369 atau 36,9% yang artinya dipengaruhi oleh faktor-faktor variabel lainnya diluar dari penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Sehingga dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Dalam variabel Motivasi (X1) berdasarkan hasil uji yang dilakukan oleh peneliti yaitu mendapatkan hasil nilai T hitung $2,262 > T$ tabel 2.024 dengan nilai signifikan $0,029 < 0,05$, maka telah dinyatakan variabel motivasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Dalam variabel Lingkungan Kerja (X2) berdasarkan hasil uji yang dilakukan oleh peneliti yaitu mendapatkan hasil nilai T hitung $4,099 > T$ tabel 2.024 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka telah dinyatakan variabel Lingkungan Kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Dapat diperoleh dari nilai F hitung senilai $32,433 > 3,24$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa dalam variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Dari hasil penelitian olah data dalam variabel motivasi pada PT. HAHA Spektrum Indonesia agar dapat meningkatkan perkembangan diantaranya terjalin hubungan yang baik antar sesama karyawan dengan melakukan pekerjaan secara bersama atau antar tim, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Selain itu juga didukung dengan sarana dan prasarana yang telah diberikan oleh perusahaan agar berjalan dengan standar perusahaan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan kreativitas karyawan dalam bekerja.
2. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ketersediaan fasilitas pekerjaan. Suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada sirkulasi udara dalam perusahaan agar semua karyawan dapat merasa aman dan nyaman dalam perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan dari segi kualitas yang dilakukan oleh perusahaan sudah cukup baik dan untuk kedepannya agar lebih ditingkatkan lagi dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan secara bersama.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja karyawan dinas sosial kabupaten jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Azhari, T. (Ed.). (2023). *Menilai Kinerja dengan Faktor Kondisi Lingkungan dan Stres Kerja*.
- Cahya, D. A., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 71–83. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33>
- Paryanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyah, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Roswirman, R., & Elazhari, E. (2022). Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(4), 316–333. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v1i4.139>
- Waluyo, R., & Kraksaan, J. (2023). PERAN DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI DALAM MEMPENGARUHI KINERJA ASN PADA RSUD BESUKI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. 2(5), 1077–1094.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941>