



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di RSU Bunda Jembrana

Ni Putu Dian Puspitawati

Universitas Terbuka

Nur Wulan Intan Palupi

Universitas Safin Pati

Korespondensi penulis: dianpuspita010303@gmail.com

Abstract. *In the current era of globalization, various problems must be faced by organizations, from within and outside the organization. Organizations are required to make strategies to be able to deal with existing problems and be able to serve the public or clients properly and optimally. This study aims to examine the effect of work environment, motivation, and the combined effect of work environment and motivation on employee performance at RSU Bunda Jembrana. This research uses quantitative methodology. The research methodology used in is a quantitative approach. The data sources used are primary and secondary. There is primary data obtained from observation methods, interviews, and questionnaires to respondents. Secondary data sources are data from certain records obtained through journals, modules and books in accordance with this research problem. The sample of this study amounted to 20 participants who worked at RSU Bunda Jembrana. This research data analysis through Validity Test, t test, and f test. The findings of this study show that the work environment has a positive effect on work motivation at RSU Bunda Jembrana, motivation has a positive effect on employee performance, and a positive effect of work environment and motivation on overall employee performance.*

Keywords: *employee performance, work environment and motivation.*

Abstrak. Era globalisasi saat ini, berbagai permasalahan harus dihadapi oleh organisasi, dari dalam maupun luar organisasi. Organisasi dituntut untuk membuat strategi untuk dapat meghadapi permasalahan yang ada serta dapat melayani masyarakat atau klien secara baik dan maksimal. Penelitian ini bertujuan meneliti pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan pengaruh gabungan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di RSU Bunda Jembrana. Penelitian ini memakai metodologi kuantitatif. Metodologi penelitian yang dipakai dalam ialah pendekatan kuantitatif. Sumber data yang dipakai ialah primer maupun sekunder.. Terdapat data pimer didapatkan dari metode observasi, wawancara, dan kuisioner terhadap responden. Sumber data sekunder ialah data dari catatan tertentu yang di dapatkan melalui jurnal, modul maupun buku sesuai dengan masalah penelitian ini. Sampel penelitian ini berjumlah 20 orang partisipan yang bekerja di RSU Bunda Jembrana. Analisis data penelitian ini melalui Uji Validitas, Uji t, dan Uji f. Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja di RSU Bunda Jembrana, motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh positiflingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata kunci: kinerja karyawan, lingkungan kerja dan motivasi.

1. LATAR BELAKANG

Era globalisasi saat ini, berbagai permasalahan harus dihadapi oleh organisasi, dari dalam maupun luar organisasi. Organisasi dituntut untuk membuat strategi untuk dapat meghadapi permasalahan yang ada serta dapat melayani masyarakat atau klien secara baik dan maksimal. Organisasi harus mampu mengidentifikasi semua elemen yang dapat memberikan pengaruh agar strategi organisasi dapat tercapai. Dalam skenario ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi tolok ukur kemajuan dan memerlukan perhatian penuh dari organisasi. Organisasi harus memprioritaskan SDM, karena seseorang dengan keterampilan dan profesional

diperlukan karena bisa meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut penelitian (Mangkunegara, 2019), memiliki SDM yang kompeten penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan dan memastikan bahwa upaya yang memadai tidak menghambat pertumbuhan bisnis.

Semakin banyak karyawan yang kompeten dalam perusahaan semakin cepat pertumbuhan suatu organisasi atau bisnis. Kesuksesan ialah hasil akhir dari usaha yang ditunjukkan oleh seseorang saat memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sulistiyowati, 2021) mendefinisikan SDM sebagai individu yang menjalankan tugas sebagai agen, ahli strategi, dan koordinator dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Setiap individu dalam organisasi dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja ialah hasil dari seseorang ataupun kelompok di organisasi ketika bekerja untuk tercapainya tujuan organisasi yang ditetapkan secara hukum, tanpa bertentangan dengan undang-undang yang relevan dan sejalan dengan standar etika dan moral yang berlaku. Kinerja pegawai dipengaruhi banyak aspek misalnya lingkungan kerja dan motivasi kerja. (Afandi, 2021) mengidentifikasi berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja dan motivasi. Kedua variabel tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan mempunyai rasa nyaman dan produktif ketika bekerja di tempat kerja yang bersih dan nyaman (Kasmir, 2019). Perusahaan harus dapat memantau kondisi lingkungan dan memberikan hak karyawannya. Selain lingkungan kerja, motivasi juga dapat memberikan dampak terhadap kinerja seseorang. Menurut temuan penelitian (Susilawati, 2022), lingkungan kerja maupun motivasi berpengaruh yang signifikan dan simultan terhadap kinerja total pekerja. Lingkungan kerja bersih, kondusif, dan hubungan baik antar karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan karyawan akan termotivasi dalam melaksanakan kerja apabila hak-hak sebagai karyawan dapat diberikan perusahaan.

Salah satu organisasi yang mengalami permasalahan dalam hal kinerja karyawannya adalah RSUD Bunda Jembrana. RSUD Bunda Jembrana merupakan Fasilitas Kesehatan (Faskes) yang berdiri sejak tahun 2005. Memiliki Visi Menjadi Rumah Sakit pilihan utama di Jembrana yang memberikan pelayanan prima. Dengan Misi Mewujudkan Rumah Sakit yang bermutu, profesional dan mengutamakan keselamatan pasien, Mewujudkan SDM yang profesional serta mewujudkan lingkungan RS yang bersih dan tertib. RSUD Bunda Jembrana berkomitmen melayani dengan tulus dan kasih, menjadikan kepuasan pasien sebagai prioritas utama kami. RSUD Bunda Jembrana berlokasi di Jalan Rajawali No. 36, Pendem, Kecamatan Jembrana, Kabupaten Jembrana, Bali. Layanan di RSUD Bunda Jembrana antara lain layanan spesialis (Klinik Kandungan/obgyn, Klinik Anak, Klinik Saraf, Klinik Kulit, Klinik Ortopedi, Klinik

Penyakit Dalam, Klinik Mata, Klinik Bedah, Klinik Gigi, dan klinik THT), Fasilitas Rawat Inap, dan Fasilitas Penunjang (Intalasi Gawat Darurat, Ambulance, Laboratorium, Farmasi, Radiologi, dan Fisioterapi).

Hambatan yang muncul pada RSUD Bunda Jembrana yang mengakibatkan menurunnya kinerja seluruh pegawainya adalah tidak memadainya lingkungan kerja fisik di organisasi, khususnya tidak adanya tempat parkir khusus untuk sepeda motor yang digunakan baik oleh pasien maupun pegawai. Tidak semua ruangan memiliki Pendingin Udara (AC) dan ruangan lainnya memiliki AC yang tidak berfungsi sehingga mengakibatkan suhu tinggi. Selain itu, area kerja tidak memiliki cukup ruang, sistem dan peralatan kantor tidak terorganisir, dan pencahayaan ruangan menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan selama menjalankan operasionalnya. Ruang kerja karyawan juga didesain kurang nyaman. Hal ini dapat dilihat dari ruang karyawan ukuran terlalu kecil, sehingga mobilitas karyawan dalam bekerja menjadi terbatas. Sesuai dengan (Lewis Chanderson, 2020), dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sunrise Polybag. Lingkungan kerja yang kondusif bisa menjamin karyawan merasa nyaman dalam mengerjakan tugasnya secara konsisten. Lingkungan kerja yang menyenangkan tentunya akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan yang dialami karyawan di lingkungan kerja dapat menyebabkan menurunnya kinerja dirinya.

Selain masalah dalam lingkungan kerja, masalah yang terjadi di RSUD Bunda Jembrana adalah menurunkan kinerja karyawan akibat tidak ada motivasi kerja. Masalah yang ada mengenai motivasi karyawan adalah minimnya apresiasi pegawai yang mencapai target dari perusahaan, selain itu perhatian Rumah Sakit terhadap kesejahteraan karyawan masih sangat minim. Misalnya untuk hidup lebih baik karyawan tidak pernah mendapatkan sebuah bonus bekerja, uang lembur, tunjangan hari tua maupun asuransi yang kemudian dirasa kerja keras yang dilakukan tidak berguna. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Susilawati, 2022), dimana dimana motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT FIF Pos Negara. Permasalahan yang ada juga sejalan dengan hasil penelitian (Rizki Triharyanto, 2021) dimana lingkungan kerja maupun motivasi cukup mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan dari Cyclo Coffee & Apparel di Jakarta Selatan.

Dari permasalahan diatas, peneliti tertarik membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Bunda Jembrana, Bali.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Motivasi merupakan gabungan sikap yang bisa mempengaruhi seseorang dalam tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Sikap tersebut merupakan suatu dorongan yang memberikan kekuatan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi juga dapat diartikan menjadi kekuatan seseorang untuk melakukan tindakan karena ingin melaksanakan secara maksimal. Apabila seseorang memiliki motivasi, dia akan membuat rencana yang positif untuk melaksanakan suatu hal dikarenakan bisa memenuhi kebutuhan mereka. Menurut (Uno, 2020) motivasi ialah dorongan dari diri sendiri yang disesuaikan dengan adanya minat, kebutuhan, cita-cita harapan, dan penghargaan. Karyawan perlu mendapatkan penghargaan dari apa yang mereka kerjakan untuk organisasi. Sedangkan menurut (Robbin, 2018) motivasi merupakan dorongan seorang individu untuk melaksanakan sesuatu sebagai kesediaan untuk tujuan-tujuan yang ditetapkan, yang disesuaikan dengan kemampuan (skill) dan pengalaman untuk memenuhi suatu kebutuhannya. Dengan motivasi karyawan yang baik bisa membantu perusahaan dalam pencapaian target.

H1: Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja.

Lingkungan Kerja

Sebagaimana dikemukakan oleh (Nitisemito, 2018) lingkungan kerja mencakup seluruh aspek yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan ketika mengerjakan tugas dan mencapai tujuan. Suasana yang memberikan dukungan dan penguatan positif berpotensi meningkatkan kinerja seorang karyawan. Menurut (Nuryasin, 2018) pegawai yang bekerja dalam suasana nyaman dan menyenangkan akan menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi. Lingkungan sangat berpengaruh terhadap suasana kerja karyawannya. Menurut (Kasmir, 2019) karyawan akan mempunyai rasa kemudahan dan produktif ketika bekerja di tempat kerja yang bersih dan nyaman. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja.

H2: Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja.

Menurut Sutrisno (2020), lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dengan lingkungan yang tenang, asri, dan bersih serta didukung motivasi yang tinggi dari semua anggotanya akan memiliki dampak baik bagi perusahaan. Sedangkan menurut (Sunyoto, 2019) bahwa lingkungan kerja maupun motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Daniel Surjosuseno, 2019) dimana jika lingkungan kerja maupun motivasi yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Pabrik Ada Plastic. Lingkungan yang bersih dan nyaman serta hak

karyawan terpenuhi pada UD Pabrik Ada Plastic dapat membuat kinerja karyawan meningkat. Motivasi dan Lingkungan kerja Bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pekerja. H3: Motivasi dan Lingkungan kerja Bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pekerja.

3. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang dipakai dalam ialah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana didefinisikan oleh (Sugiyono, 2019) melibatkan penggunaan perhitungan numerik untuk menganalisis variabel penelitian. Dalam penelitian ini variabel bebasnya ialah lingkungan kerja (X1) maupun motivasi (X2). Sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Sampel penelitian ini ialah karyawan di RSUD Bunda Jember yaitu sebanyak 20 karyawan. Sumber data yang dipakai ialah primer maupun sekunder. Menurut (Sugiyono, 2019) data primer ialah data didapatkan dari peneliti untuk mendapatkan jawaban dari masalah penelitiannya secara khusus. Terdapat data primer didapatkan dari metode observasi, wawancara, dan kuisioner terhadap responden. Sumber data sekunder ialah data dari catatan tertentu yang di dapatkan melalui jurnal, modul maupun buku sesuai dengan masalah penelitian ini.

Untuk menganalisis data dipakai Uji Validitas, Uji t, dan Uji f. Analisis tersebut untuk menilai pengaruh langsung terhadap karakteristik lingkungan kerja, motivasi pegawai maupun kinerja RSUD Bunda Jember.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden penelitian didasarkan jenis kelamin diamati dalam tabel 1.1 Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 didasarkan jenis kelamin responden, responden laki-laki

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	11	55
Perempuan	9	45
Total	20	100

Sumber : Data Primer, 2024

Dari Tabel 1 didasarkan jenis kelamin responden, responden laki-laki berjumlah 11 orang, atau mencakup 55 persen dari total responden dengan 9 peserta, terhitung 45%, berjenis kelamin sebagai perempuan.

Berdasarkan Jabatan

Data responden berdasarkan jabatan dapat dilihat dalam tabel 2.

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Perawat	5	25
Bidan	4	20
Dokter	3	15
Tenaga Administrasi	2	10
Sopir Ambulance	1	5
Satpam	1	5
Petugas Kebersihan	1	5
Petugas Laboratorium	2	10
Petugas Gizi	1	5
Total	20	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2, data responden menurut jabatan yaitu untuk jabatan perawat terdiri dari 5 responden atau sebanyak 25 persen, untuk jabatan bidan sebanyak 4 atau 20 persen, untuk jabatan tenaga administrasi dan petugas laboratorium masing-masing sebanyak 2 responden atau 10 persen, dan sisanya untuk jabatan sopir ambulance, satpam, petugas kebersihan dan petugas gizi masing-masing sebanyak 1 responden atau 5 persen.

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019) uji validitas setiap item dari variabel independen dan variabel lampiran sangat penting dilakukan agar dapat menghasilkan temuan penelitian yang akurat. Uji validitas dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	$P\text{-value}$	Keterangan
X1	X1.1	0,803	0,198	0,000	Valid
	X1.2	0,715	0,198	0,000	Valid
	X1.3	0,651	0,198	0,000	Valid
	X1.4	0,760	0,198	0,000	Valid
	X1.5	0,651	0,198	0,000	Valid
	X1.6	0,711	0,198	0,000	Valid
	X1.7	0,804	0,198	0,000	Valid
X2	X2.1	0,673	0,198	0,000	Valid
	X2.2	0,751	0,198	0,000	Valid
	X2.3	0,695	0,198	0,000	Valid
	X2.4	0,752	0,198	0,000	Valid
	X2.5	0,722	0,198	0,000	Valid
Y	Y1	0,804	0,198	0,000	Valid
	Y2	0,754	0,198	0,000	Valid
	Y3	0,657	0,198	0,000	Valid
	Y4	0,629	0,198	0,000	Valid
	Y5	0,712	0,198	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan perhitungan pada tabel 3 terlihat bahwa seluruh item pernyataan baik variabel bebas maupun variabel terikat mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan tingkat nilai signifikan $< 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dapat dianggap valid.

Uji t

Uji t dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4 Hasil Uji t

<i>Coefficient^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,557	3,795		2,255	0,026
Lingkungan Kerja	0,141	0,110	0,115	1,272	0,013
Motivasi Kerja	0,710	0,088	0,730	8,045	0,000
a. Dependent Variable : Kinerja					

Sumber: Output SPSS 22.0 for Windows

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Bunda Jember

Hasil uji t (uji parsial) memberikan bukti jika lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Bunda Jember. Hal ini didukung dengan nilai koefisien regresi 0,498, nilai t 6,325 memperlihatkan arah positif, dan nilai signifikan 0,013 < 0,05, hipotesis pertama diterima.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RSUD Bunda Jember

Hasil uji t (uji parsial) terdapat variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Bunda Jember. Hal ini didukung dengan nilai koefisien regresi 0,355, nilai t 2,660 memperlihatkan arah positif, dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, kita dapat menerima hipotesis kedua. Tingkat kepuasan kerja pegawai RSUD Bunda Jember berbanding lurus dengan kualitas motivasi kerja yang ditawarkan perusahaan.

Uji F

Sebagaimana didefinisikan oleh (Sugiyono, 2019) Uji F (pengujian secara simultan) merupakan kegiatan pengujian semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Untuk hasil uji F penelitian ini pada tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.238	2	190.119	88.821	.000 ^a
	Residual	60.982	18	3.387		
	Total	441.220	20			
a. Predictors: (Constant), X1, X2						
b. Dependent Variable: Y						

Sumber: Output SPSS 22.0 for Windows

Berdasarkan uji F baik variabel lingkungan kerja maupun variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di RSUD Bunda Jember. Nilai F sebesar 88,821 menunjukkan arah positif, dan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Oleh karena itu, suasana kerja yang menyenangkan dan motivasi kerja yang kuat di RSUD Bunda Jember berkorelasi langsung dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai sehingga mereka dapat menyelesaikan seluruh tugas secara efektif sesuai dengan tujuan organisasi.

Beberapa penelitian tersebut sejalan dengan temuan penelitian Rizki Triharyanto (2021) yang menegaskan jika menciptakan lingkungan kerja yang aman maupun menyenangkan serta

melakukan perencanaan yang berlebihan dapat meningkatkan kinerja dan motivasi secara keseluruhan. Sesuai dengan (Nitisemito, 2019) yang mendefinisikan lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan infrastruktur yang dapat mempengaruhi kinerja individu sebagai karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Klaim ini diperkuat dengan penggunaan teknik penelitian, seperti yang ditunjukkan oleh (Hendri Rosa, 2018) menjelaskan jika lingkungan kerja memberikan dampak yang sangat positif dan substansial terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Pengaruh penelitian ini selanjutnya diperkuat oleh pengamatan empiris dari (Nuryasin, 2018) yang menetapkan jika karakteristik lingkungan kerja dan variabel motivasi memberikan dampak yang komprehensif terhadap kinerja pekerja dalam suatu organisasi. Perusahaan seharusnya terus memperhatikan lingkungan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan betah saat bekerja.

Hasilnya, motivasi terhadap kinerja pekerja memperlihatkan jika variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan di RSUD Bunda Jembrana siap pakai. Sebagaimana dikemukakan oleh (Kasmir, 2019) ketika individu memiliki kualitas yang melekat dan diberikan lingkungan kerja yang kondusif serta motivasi yang kuat maka akan terjadi peningkatan dari kinerjanya. Penelitian (Warsito, 2019) lebih lanjut mendukung anggapan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh unsur-unsur seperti motivasi, potensi, dan lingkungan kerja. Hal ini semakin dikuatkan dengan temuan penelitian Gultom (2020) memperlihatkan adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memberikan dampak yang sangat positif dan substansial terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Hasil tersebut sesuai oleh (Andriani, 2021) yang menunjukkan jika variabel lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik lingkungan kerja dan variabel motivasi memberikan dampak yang komprehensif terhadap kinerja pekerja dalam suatu organisasi. Perusahaan seharusnya terus memperhatikan lingkungan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan betah saat bekerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil maupun pembahasan, bisa ditarik kesimpulan yaitu :(1) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja di RSUD Bunda Jembrana, (2) Motivasi berpengaruh positif dengan kinerja karyawan di RSUD Bunda Jembrana, dan (3) Lingkungan kerja dan motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Bunda Jembrana secara keseluruhan.

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang ada, terdapat saran bagi organisasi, terdapat langkah yang bisa dilaksanakan dalam peningkatan kinerja dengan mengoptimalkan lingkungan kerja, yaitu dengan memastikan tempat kerja yang nyaman dan aman. Selain itu, dunia usaha harus menyediakan fasilitas yang mampu membina dan menjamin hubungan dan kolaborasi positif antar karyawan. Untuk mengembangkan motivasi, seseorang dapat mengambil langkah-langkah berikut: secara aktif mendengarkan keinginan sederhana karyawan, yang mungkin melibatkan penerapan saran-saran mereka; memberikan imbalan seperti bonus, upah lembur, tunjangan, dan pensiun sebagai pengakuan atas prestasi; dan mengubah beban kerja dan durasi layanan karyawan untuk memberikan distribusi tugas yang seimbang dan adil. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan meningkatkan pemanfaatan subjek penelitian yang lebih luas dengan menyelidiki unsur-unsur lingkungan kerja, variabel motivasi, dan karakteristik kinerja karyawan secara keseluruhan bagi mereka yang tertarik untuk mempelajari lebih lanjut bidang-bidang tersebut.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator Edisi ke-2*. Zanaf Publishing.
- Andriani. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 22(1), 120-136.
- Chanderson, Lewis. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sunrise Polybag. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2 (1), 122-130.
- Gultom. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan". *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 178-192.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Ghalia Indonesia.
- Nuryasin. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 33(1), 52–60.
- Robbins. (2018). *Perilaku Organisasi Edisi Kedua Belas*. Salemba Empat.
- Rosa, Hendri. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN

VI Unit Ophir Sariak. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(3), 186-197.

Sulistyowati, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kualitas Pelayanan SKCK Melalui Kinerja Petugas SKCK. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 4(2), 136-152.

Sunyoto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS

Susilawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT FIF Pos Negara. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 108-117.

Sutrisno. (2020). *Budaya Organisasi*. Kencana.

Triharyanto, Rizki. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan. *Jurnal Perkusi*, 1(1), 1-16.

Uno. (2020). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.

Warsito, Bambang. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surya Pena Gemilang.