

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAYA AZURA PERSADA JAKARTA SELATAN

Agustina Mogi¹, Krida Puji Rahayu², Siti Aesah³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Article History

Received : 7-Juli-2023
Revised : 7-Juli-2023
Accepted : 14-Juli-2023
Published : 14-Juli-2023

Corresponding author*:

Agustina Mogi

Contact:

dosen01557@unpam.ac.id

Cite This Article:

Mogi, A., Rahayu, K. P., & Aesah, S. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAYA AZURA PERSADA JAKARTA SELATAN. Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 3(01), 44–53.

DOI:

<https://doi.org/10.56127/jukim.v3i01.1123>

Abstract: *This study aims to determine the effect of physical work environment and motivation on employee performance at PT Raya Azura Persada both partially and simultaneously. This research is quantitative research and is a population study. The subjects of this study were all office employees with a total of 30 people. Data collection using a questionnaire that has been tested for validity and reliability while data analysis is done using multiple linear regression analysis. The results showed that the physical work environment variable had an effect on employee performance, from the results of the t test > t table, namely 2.613 > 1.703, Motivation affects performance with t hit > t table, namely 6.397 > 1.703 and work environment and motivation simultaneously affect employee performance with F hit > F table, namely 58.234 > 3.35. The coefficient of determination is 79.8%, this means that employee performance is influenced by the physical work environment and motivation by 79.8% while the remaining 20.2% of employee performance is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Physical Work Environment, Motivation and Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Raya Azura Persada baik secara Parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian populasi. Subjek penelitian ini adalah semua karyawan kantor dengan jumlah 30 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dari hasil uji $t > t$ tabel yaitu $2,613 > 1,703$, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan $t \text{ hit} > t$ tabel yaitu $6,397 > 1,703$ dan Lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan $F \text{ hit} > F$ tabel yaitu $58,234 > 3,35$. Koefisien determinasi sebesar 79,8 %, hal ini berarti Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan kerja fisik dan motivasi sebesar 79,8% sedangkan sisanya yaitu 20,2 % Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Dan Kinerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 2007). Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi yang sesuai dengan harapan karyawan. Lingkungan kerja fisik di sekitar tempat kerja harus dijaga agar tidak mengganggu kinerja, meskipun lingkungan kerja fisik tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan namun lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Komarudin (Gienardy,2013:13), “Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu”. Kemudian Nitisemito (Gienardy,2013:13) “Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain”. Menurut Norianggono (2014:3) “Lingkungan kerja fisik adalah sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja”. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik

adalah lingkungan kerja yang dirasakan pegawai secara fisik atau terlihat dan mempengaruhi pegawai tersebut dalam menjalankan pekerjaannya.

Adapun tabel lingkungan kerja fisik yang ada pada PT. Raya Azura Persada Jakarta Selatan.

Tabel 1. Lingkungan Kerja Fisik PT. Raya Azura Persada Jakarta Selatan

No	Pernyataan	Aktual %			Standart
		2019	2020	2021	
1	Fasilitas perusahaan yang memadai	70	68	65	100
2	Suhu udara ditempat kerja cukup memadai	81	81	80	100
3	Penerangan di tempat kerja cukup memadai	85	83	80	100
4	Kelengkapan fasilitas penunjang pekerjaan	82	75	75	100
5	Warna ruangan	85	84	80	100
Rata-rata		80,6	78,2	76	

Sumber : PT Raya Azura Persada Jakarta Selatan

Berdasarkan data diatas dapat dilihat kondisi lingkungan kerja di perusahaan ini mengalami penurunan kualitas atau belum sepenuhnya terpenuhi. Dapat dikatakan msih kurang baik. Dengan melihat hal tersebut perusahaan harus segera memperbaiki lingkungan kerja fisik yang meliputi indikator (penerangan, suhu udara, pewarnaan, dan fasilitas) agar karyawan dapat lebih optimal dalam bekerja.

Dari fenomena diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik pada PT Raya Azura Persada Jakarta Selatan belum menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik, hal tersebut dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Berhasil tidaknya proses kerja organisasi sangat diwarnai bahkan ditentukan oleh memadai atau tidaknya manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan. Menurut Abraham Maslow dalam Suwanto dan Donni Juni Priansa (2016:171) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Dengan adanya motivasi pasti para pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga para pegawai tersebut akan menghasilkan kinerja yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan.

Tabel 2 Data Absensi Karyawan PT. Raya Azura Persada Pada 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Izin	Alpha	Cuti	Terlambat	Persentase (%)
2019	32	7	2	3	4	50
2020	28	6	7	2	8	82
2021	30	8	4	5	10	90

Sumber : PT Raya Azura Persada, Jakarta Selatan

Dari tabel 2 diketahui bahwa absensi karyawan menurun dari tahun ke tahun. Hal ini membuktikan bahwa motivasi karyawan PT. Raya Azura Persada Jakarta Selatan menurun. Kondisi ini yang akan sangat mempengaruhi dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi berbentuk PT, PT. Raya Azura Persada Jakarta Selatan memiliki asset karyawan yang perlu dijaga dan dikembangkan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Perlu diketahui saat ini PT. Raya Azura Persada mempekerjakan karyawan sebanyak 30 orang yang bekerja dalam berbagai bidang dan memiliki kualifikasi khusus diantaranya, bagian konstruksi multi atau banyak hunian, instalasi pembangkit tenaga listrik semua daya, pelaksana untuk konstruksi jalan raya (kecuali jalan layang) rel kereta api, dan landasan pacu bandara. Agar berbagai

aktivitas kerja dapat berjalan secara efektif dan efisien, PT Raya Azura Persada harus menyediakan lingkungan kerja fisik yang memadai sehingga motivasi kerjakaryawan meningkat sehingga dengan sendirinya kinerja akan tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan. Disamping itu lingkungan kerja dan motivasi yang rendah dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tidak tercapai seperti pemenuhan target dan penyelesaian pekerjaan dengan efisien, melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti, pemanfaatan waktu dan penyelesaian pekerjaan dengan efektif. dan kemampuan membina hubungan dengan atasan dan sesama rekan kerja. Hal ini terbukti dengan pencapaian hasil yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan sebagaimana tampak dalam table dibawah ini:

Tabel 3 Kinerja Karyawan

No	Tahun	Target Kinerja (Tahun)	Pencapaian Kinerja(Tahun)
1	2019	15.000 unit	12.000 unit
2	2020	15.000 unit	10.200 unit
3	2021	15.000 unit	10.000 unit

Sumber : PT.Raya Azura Persada

Dari table diatas terlihat adanya penurunan capaian hasil setiap tahunnya. Ini seharusnya menjadi perhatian utama perusahaan dalam memperbaiki kinerja karyawan, dimana jika hal ini dibiarkan berlarut-larut dikawatirkan perusahaan tersebut akan tutup.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono dalam Rangkuti (2014:16) Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat hubungan sebab akibat antara 2 variabel atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi). Penelitian ini hanya membahas pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan motivasi terhadap Kinerja karyawan. Lingkungan Kerja Fisik dan motivasi sebagai variabel bebas (independent variable) dan Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependent variable). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Raya Azura Persada. Sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan di lingkungan kantor yang berjumlah 30 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner skala likert, data yang terkumpul diolah dengan metode regresi linier berganda dengan SPSS 26.00

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menganalisis apakah isi item-item instrumen angket (kuisisioner) yang disusun memang benar-benar tepat untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4 Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X₁), Motivasi (X₂) dan Kinerja (Y)

Item	R Hit X ₁	R Hit X ₂	R Hit Y	R Tabel	Keterangan
1	0,842	0,641	0,623	0,3610	Valid
2	0,747	0,715	0,612	0,3610	Valid
3	0,749	0,513	0,691	0,3610	Valid
4	0,865	0,738	0,476	0,3610	Valid
5	0,851	0,374	0,608	0,3610	Valid
6	0,757	0,383	0,765	0,3610	Valid
7	0,444	0,526	0,523	0,3610	Valid

8	0,532	0,621	0,706	0,3610	Valid
9	-	0,645	-	0,3610	Valid
10	-	0,499	-	0,3610	Valid

Sumber: Olahan data SPSS, 2023

Nilai R Tabel untuk jumlah sampel sebanyak 30 adalah sebesar 0,3610. Karena nilai R Hitung semuanya diatas nilai R Tabel untuk jumlah sampel 30 yaitu 0,3610 maka semua item atau pernyataan dalam variabel X1, X2 dan Y dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah kuisioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuisioner tersebut secara berulang. Menurut Wiratna (2014), suatu kuisioner dinyatakan reliabel jika jika nilai cronbach alpha > 0,6

Tabel 5. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X₁), Motivasi (X₂) dan Kinerja (Y)

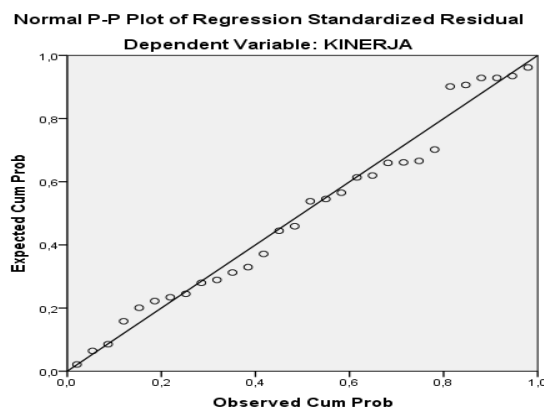
Variabel	Nilai Hitung Cronbach Alpha	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
X ₁	0,865	0,600	Reliabel
X ₂	0,766	0,600	Reliabel
Y	0,781	0,600	Reliabel

Karena nilai Cronbach alpha dari ketiga variabel lebih besar dari 0,600 maka kuisionernya dikatakan reliabel dan dapat dipakai berulang untuk suatu pengukuran.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Data yang terdistribusi normal ini akan mempermudah karena membuat interpretasi statistik menjadi lebih mudah dan intuitif. Beriku hasil uji normalitas, yang menunjukkan data variabel sudah normal.



Sumber: Olahan data SPSS, 2023
Gambar 1. Plot Normalitas Data

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X₁), Motivasi (X₂) dan Kinerja (Y)

Coefficients^a

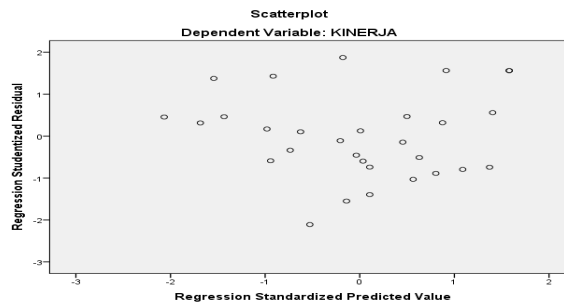
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,288	2,657		1,614	,118		
	LINGKUNGAN	,221	,085	,283	2,613	,014	,593	1,686
	MOTIVASI	,544	,085	,693	6,397	,000	,593	1,686

a. Dependent Variable: KINERJA

Karena nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 seperti yang ditunjukkan pada Tabel 6, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011), tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Sumber: Olahan data SPSS, 2023
Gambar 2 Scatterplot

Gambar 2 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen/variabel bebas (X) terhadap variabel dependen/variabel terikat (Y). Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan program SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Koefisien Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁), Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4,288	2,657	
	LINGKUNGAN	,221	,085	,283
	MOTIVASI	,544	,085	,693

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olahan data SPSS, 2023

Tabel 7 yaitu tabel “Coefficients” menjadi dasar untuk membuat persamaan regresi ganda pada penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 4,288 + 0,221 X_1 + 0,544 X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi ini, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 4,288 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan variabel Motivasi (X_2) dianggap konstan maka nilai Y adalah 4,288
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sebesar 0,221 dengan tanda positif ini menyatakan bahwa apabila nilai Lingkungan Kerja Fisik naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,221.
3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,544 dengan tanda positif ini menyatakan bahwa apabila nilai motivasi naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,544.

Tabel 8. Nilai Signifikansi Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,288	2,657		1,614	,118
	LINGKUNGAN	,221	,085	,283	2,613	,014
	MOTIVASI	,544	,085	,693	6,397	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olahan data SPSS, 2023

Tabel 8 menunjukkan nilai t hitung untuk variabel Lingkungan kerja fisik (X_1) adalah 2,613 sehingga t hitung $2,613 > t$ tabel 1,703 maka variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Raya Azura Persada. Nilai t hitung untuk variabel Motivasi (X_2) adalah 6,397 seperti yang ditunjukkan pada Tabel 8 sehingga t hitung $6,397 > t$ tabel 1,703 maka variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Raya Azura Persada.

Tabel 9. Hasil Uji F Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281,533	2	140,767	58,234	,000 ^b
	Residual	65,267	27	2,417		
	Total	346,800	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN

Sumber: Olahan data SPSS, 2023

Tabel 9 menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Raya Azura Persada (Y).

Koefisien Determinasi digunakan untuk untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Tabel 4.12 menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,798 yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan PT. Raya Azura Persada 79,8 % dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja sedangkan sisanya yaitu 20,2 % Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,901 ^a	,812	,798	1,555

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olahan data SPSS, 2023

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik sebagai X1 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Raya Azura Persada. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dengan pencahayaan yang memadai, suhu yang memadai, ventilasi yang baik, dan kebisingan yang terkendali dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang memenuhi dimensi tersebut cenderung lebih sehat dan bahagia, sehingga meningkatkan fokus, produktivitas, dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik juga meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan. Faktor-faktor seperti tata ruang, aksesibilitas peralatan kerja, dan ruang kerja ergonomis yang nyaman membantu karyawan menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman, berantakan, dan tidak teratur dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Hal ini yang terlihat di lingkungan kerja fisik yang ada di PT. Raya Azura Persada dengan tata ruang yang baik, kondisi ruang kerja yang nyaman dengan kemudahan aksesibilitas peralatan kerja dan lain-lain apalagi PT.Raya Azura Persada juga bergerak di bidang interior yang secara otomatis akan menunjukkan kualitas ruang kerja dengan fasilitas yang terbaik. Hal lainnya adalah Lingkungan kerja fisik dapat mendorong kolaborasi dan komunikasi antar karyawan sehingga dapat meningkatkan efektivitas tim dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Ruang terbuka, ruang pertemuan yang luas, dan lingkungan yang mendorong interaksi sosial membantu karyawan berkolaborasi, berbagi informasi, dan bekerja sama secara lebih efektif. Lingkungan kerja fisik yang menarik dan merangsang juga dapat mempengaruhi motivasi dan antusiasme karyawan. Desain interior yang menarik, dekorasi yang mencerminkan budaya perusahaan, dan tempat kerja yang menginspirasi dapat menciptakan suasana yang positif dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian dari Kiani, B., Kiani, K., & Yusoff, R. M. (2016) dan Noruzi, M. R., & Rahimi, H. (2017) memperkuat penjelasan-penjelasan yang ada bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Raya Azura Persada. Tingkat motivasi yang tinggi akan membuat karyawan lebih produktif. Ketika karyawan sangat termotivasi, mereka cenderung bekerja lebih efisien dan efektif, yang pada gilirannya mengarah pada peningkatan kinerja. Karyawan yang termotivasi juga akan cenderung lebih fokus pada kualitas pekerjaan mereka. Mereka berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan integritas, mencapai hasil yang lebih baik, dan melebihi harapan.

Selain itu, motivasi tinggi mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan berpikir kreatif untuk menyelesaikan tugas. Karyawan akan lebih cenderung mengeksplorasi solusi baru, mengidentifikasi peluang untuk peningkatan, dan berkontribusi pada inovasi kerja. Karyawan yang termotivasi juga cenderung memiliki absensi yang lebih sedikit dan kehadiran yang lebih baik. Termotivasi untuk tampil secara teratur dan termotivasi secara internal untuk mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan. Karyawan yang termotivasi cenderung puas dengan pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa diakui, dihargai, dan dihargai atas kontribusi mereka maka ada kepuasan kerja yang tinggi, yang berdampak positif pada kinerja, meningkatkan retensi karyawan, dan mengurangi kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain.

Hal demikian yang terlihat di PT. Raya Azura Persada bahwa motivasi kerja karyawan sangat tinggi. Sebagian besar pekerjaan yang ditangani oleh PT. Raya Azura Persada merupakan pekerjaan konstruksi

yang memerlukan determinasi kerja yang tinggi dengan target waktu yang sangat ketat sehingga penyelesaian-penyelesaian pekerjaan oleh PT. Raya Azura Persada dengan kualitas yang baik menandakan motivasi karyawan yang terjaga dengan baik pula. Penelitian oleh Tahir, A., Ahmad, A., & Akhtar, N. (2017), Mone, E. M., & London, M. (2018) dan Djerioui, A., & Senhadji, Y. (2019) mempertegas penjelasan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan aman dapat memotivasi karyawan secara positif. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang baik, ventilasi yang baik, desain ergonomis, dan peralatan yang tepat menciptakan suasana yang positif dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Peningkatan motivasi mengarah pada peningkatan interaksi dengan lingkungan kerja fisik. Ketika karyawan sangat termotivasi, mereka berinteraksi lebih positif dengan lingkungan kerja fisik mereka. Motivasi yang tinggi mengarahkan karyawan untuk melihat lingkungan kerja mereka sebagai sumber daya yang dapat mereka gunakan untuk meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja fisik yang buruk dapat memengaruhi motivasi. Di sisi lain, lingkungan kerja fisik yang buruk atau tidak kooperatif dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Gangguan, kebisingan, tata letak ruangan yang tidak efisien, atau kurangnya fasilitas yang diperlukan dapat memengaruhi konsentrasi dan moral karyawan. Ini dapat berdampak negatif pada motivasi Anda untuk melakukan yang terbaik. Motivasi dan lingkungan kerja fisik berkontribusi pada kinerja: Ketika lingkungan kerja fisik yang baik sejalan dengan motivasi tinggi, karyawan cenderung berkinerja lebih baik. Lingkungan kerja fisik yang baik memberikan landasan yang kuat untuk kinerja yang efektif dan tingkat motivasi yang tinggi menginspirasi karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Menggabungkan kedua faktor ini dapat menciptakan kondisi yang menguntungkan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Lingkungan Kerja Fisik yang baik di PT.Raya Azura Persada digabungkan dengan motivasi karyawan yang tinggi dipastikan memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja karyawan karena karyawan menjadi lebih produktif dan bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target-target yang telah ditentukan dengan kasil atau kualitas yang terbaik pula.

Hasil penelitian oleh Pratama Adi dan Sutapa (2021), Siahaan J dan Supriade E (2021) serta Arista R (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kedua hal tersebut harus menjadi perhatian utama bagi perusahaan-perusahaan yang ingin mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Raya Azura Persada. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja di PT. Raya Azura Persada sangat baik sehingga karyawan nyaman bekerja dan kinerja karyawan PT. Raya Azura Persada meningkat.
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Raya Azura Persada. Hal ini membuktikan bahwa PT. Raya Azura Persada bisa mendorong motivasi kerja karyawan PT. Raya Azura Persada sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan PT. Raya Azura Persada sehingga kinerja karyawan juga menjadi baik.
3. Lingkungan kerja fisik dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Raya Azura Persada.

Saran

1. PT. Raya Azura Persada dapat mempertahankan dan meningkatkan suasana lingkungan kerja fisik yang mendukung kenyamanan karyawannya dalam bekerja.
2. Motivasi karyawan PT. Raya Azura Persada dipertahankan dan ditingkatkan drngan memberikan lebih banyak aksi dari perusahaan yang mendukung karyawan.
3. PT. Raya Azura Persada juga harus memperhatikan faktor-faktor lain untuk mendukung kinerja karyawan selain faktor lingkungan kerja fisik dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abraham H. Maslow, 2010, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.

- [2] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [3] Ahmed, Shaheen dan Md. Nokir Uddin. 2012. "Job Satisfaction of Bankers and its Impact in Banking: A Case Study of Janata Bank ". Vol. 6 No. 2 Bangladesh: ASA University.
- [4] Amusa, Isaka Oyintola, Abiodun Olaide, Ajani Florence Olabisi. 2013. "Work Environments and Job Performance of Librarians in the Public Universities in South – West Nigeria". Dalam *International Journal of Library and Infomationa Science*, Vol. 5 No.11 Nigeria: Kwara State University.
- [5] Arianto, Nugroho Agung Dwi. 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar". Dalam *Jurnal Universitas Islam Nahdlatul Ulama*, Hal 198-120 Jepara: Universitas Islam Nahdlatul Ulama.
- [6] Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta: Rineka Cipta.
- [7] Arista Roynaldi (2020), "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fastfood Indonesia". *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol 4. No 7 ISSN 2614-0365 e ISSN 2599-087X
- [8] Astuti, Ni Ketut Ayu Juli, I Nyoman Sudharma. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada hotel bakung's beach cottages Kuta Bali". Dalam *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*, Hal 1590-1593 Bali: Universitas Udayana. Revisi Desember 2010, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- [9] Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- [10] Buana, N., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Student Journal*, 2(2), 77-85.
- [11] Djerioui, A., & Senhadji, Y. (2019). *The relationship Between Motivation and Job Performance: A Qualitative Study in The Algerian Public Sector*. *Human Resource Management Research*, 9(2), 61-69.
- [12] Fachreza, Musnadi, S., & Majid, A. S. M, (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), ISSN 2302-019, 115-122.
- [13] Farida, U. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Pusat Penerbitan Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- [14] Feel, H. N., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), E-ISSN: 2528-057, 176-185.
- [15] Fitriani, D., Nurlaela, & Sudarwadi, D. (2018). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Management Business Journal*, 1(1). 119- 133.
- [16] Ghozali Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [17] Hamed, Abdul Mphil. 2014. "Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)". Dalam *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 5 No. 2 Hal. 305-307. Pakistan: Islamia University of Bahawalpur.
- [18] Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- [19] Hasibuan, Malayu. S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- [20] Ihsan, S., & Latief, A (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. 3(1), ISSN: 2721-5725, 928-936
- [21] Jain, Ruch. Surinder Kaur. 2014. "Impact of Work Environment on Job Satisfaction". *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol 4 No. 1 Jaipur: The IIS University.

- [22] Kiani, B., Kiani, K., & Yusoff, R. M. (2016). *Effect of Physical Work Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Satisfaction*. *International Journal of Economics, Commerce, and Management*, 4(6), 38-47.
- [23] Leblebici, Demet. 2012. "Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of A Bank In Turkey". Dalam *Journal of Business, Economics & Finance*, Vol.1 No 1 Hal 45-47 Turkey: Okan University.
- [24] Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi.
- [25] Mangkunegara, A. Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [26] Mone, E. M., & London, M. (2018). *Employee engagement through effective performance management: A practical guide for managers*. Routledge.
- [27] Noruzi, M. R., & Rahimi, H. (2017). *The Effect of Physical Work Environment on Employee's Job Satisfaction and Organizational Commitment*. *International Journal of Management, Accounting, and Economics*, 4(1), 61-72.
- [28] Pramudianto, B. E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) TBK. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 299-306.
- [29] Pratama A dan Sutapa (2021). "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Kuta Bali". *Journal Research of Management (JARMA)* Vol. 2No.2Juni2021: 256-264 e-ISSN 2716-4381.
- [30] Rini, S. E., Maria, S., & Syaharuddin (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau. *Jurnal Forum Ekonomi*, 20(2), E-ISSN : 2528- 150, 81-86.
- [31] Siahaan J dan Supriyadi E (2021). "Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi di PT XYZ". *Jurnal Ilmiah Nasional Bidang Ilmu Teknik* Vol. 09 No. 02 Desember 2021 P-ISSN : 2337-3636 || E-ISSN : 2527-6425.
- [32] Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [33] Soedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- [34] Sopiah. 2013. "The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia". Dalam *International Journal of Learning & Development*, Vol.3 No. 2 Hal 87-89 Malang: State University of Malang.
- [35] Sulistiyanti, Ambar T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [36] Tahir, A., Ahmad, A., & Akhtar, N. (2017). "Impact Of Employee Motivatio on Job Performance In Pharmaceutical Industry". *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(3), 915-931.
- [37] Taiwo, Akinyele Samuel. 2010. "The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria". Dalam *African Journal Business Management*, Vol 4 No 3 Hal 302-303 Nigeria: Scholl of Business, Covenant University.
- [38] Usman, Husaini dan Purnomo Setiadi Akbar. 2006. *Pengantar Statistik*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- [39] Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, R. M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2), E-ISSN: 2442-8795, 143-151.