

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT IDELIE
CEMERLANG**

And



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen

Oleh :

Putra Megantara

6031901057

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi Unggul oleh BAN-PT No.2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2023

**THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT
ON EMPLOYEES MOTIVATION AT PT IDELIE
CEMERLANG BANDUNG**

Handwritten signature



UNDERGRADUATED THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Management

By:

Putra Megantara

6031901057

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT**

Excellent Accredited by BAN-PT No.2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2023

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
DI PT IDELIE CEMERLANG BANDUNG**

Oleh :

Putra Megantara

6031901057

Bandung, 25 Juli 2023

Ketua Program Sarjana Manajemen

Dr. Istiharini, S.E., M.M., CMA., CPM.

Pembimbing Skripsi,

A. Hadisoepadma, Drs, M.M.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Putra Megantara
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 27 Juni 2001
NPM : 6031901057
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Idelie Cemerlang Bandung”

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : A. Hadisoepadma, Drs, M.M.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya unguap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 25 Juli 2023

Pembuat pernyataan :



Putra Megantara

ABSTRAK

Semakin berkembangnya zaman, industri bisnis pengadaan barang dan jasa di Indonesia semakin berkembang. Hal tersebut berdasarkan data yang terdapat di dalam Sistem Pengadaan Secara Elektronik (SPSE) tahun 2020 milik Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang atau Jasa Pemerintah (LKPP) yang mengatakan bahwa total belanja pengadaan barang dan jasa pemerintah pada tahun 2020 adalah sebesar Rp1.027,1 triliun. PT. Idelie Cemerlang merupakan salah satu bisnis yang berkecimpung pada Industri pengadaan barang dan jasa. Perusahaan ini berfokus untuk menyediakan seluruh alat kebersihan dan juga menawarkan jasa cleaning service yang tersebar di seluruh Indonesia.

Berdasarkan *preliminary research*, menunjukkan bahwa lingkungan kerja kurang nyaman dan motivasi kerja karyawan rendah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja di PT. Idelie Cemerlang Bandung. Jenis penelitian yang digunakan adalah applied research dengan metode kuantitatif. Dalam pengumpulan data, penulis melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner kepada 35 karyawan PT. Idelie Cemerlang Bandung. Data yang telah diperoleh dan dianalisis menggunakan Teknik analisis statistik deskriptif dan uji regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis olah, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berada pada taraf buruk dan motivasi kerja berada pada taraf rendah. Selanjutnya, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan 56 % varian pada motivasi kerja dapat dijelaskan melalui lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, penulis memiliki beberapa saran untuk perusahaan yaitu untuk mengatur tata letak ruang kerja di perusahaan, memberikan sumber daya yang cukup, memberikan karyawan kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, melakukan pendekatan terhadap masing- masing individu, dan mengadakan kegiatan *team building* untuk meningkatkan kerja sama antar tim.

Kata Kunci : lingkungan Kerja, motivasi Kerja

ABSTRACT

As the times progress, the business industry for the procurement of goods and services in Indonesia is growing. This is based on data contained in the 2020 Electronic Procurement System (SPSE) owned by the Government Goods or Services Procurement Policy Agency (LKPP) which states that the total expenditure for government procurement of goods and services in 2020 is IDR 1,027.1 trillion. PT. Idelie Cemerlang is one of the businesses involved in the goods and services procurement industry. This company focuses on providing all cleaning equipment and also offers cleaning services that are spread throughout Indonesia. Based on preliminary research, it shows that the work environment is less comfortable and employee motivation is low. The purpose of this study is to find out how the work environment affects work motivation at PT. Idelie Cemerlang Bandung.

The type of research used is applied research with quantitative methods. In collecting data, the authors conducted interviews and distributed questionnaires to 35 employees of PT. Idelie Cemerlang Bandung. The data that has been obtained and analyzed using descriptive statistical analysis techniques and simple linear regression tests.

Based on the research results that have been processed by the author, it can be seen that the work environment is at a bad level and work motivation is at a low level. Furthermore, it can be seen that the work environment has a positive and significant effect on work motivation with 56% of the variance on work motivation which can be explained through the work environment. Based on the results of the research, the authors have several suggestions for companies, namely to arrange the layout of workspaces in the company, provide sufficient resources, give employees the opportunity to be involved in decision making, approach each individual, and organize team building activities to improve cooperation between teams.

Keywords : *work environment, employee motivation*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan yang Maha Esa, karena berkat dan Rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Idelie Cemerlang Bandung” dalam penyusunan skripsi ini tentunya terdapat kesulitan yang penulis hadapi. Namun penulis selalu mendapatkan bimbingan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi. Oleh karena itu penulis pada kesempatan kali ini ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Orang tua dan Keluarga penulis yang senantiasa selaku mendoakan serta memberikan dukungan kepada penulis dari awal memasuki perkuliahan hingga proses menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Dr. Istiharini, CMA., CPM. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
3. Meidila Anggita, S.E., M.M. selaku dosen wali yang telah senantiasa memberikan arahan dari awal perkuliahan hingga berhasil ke tahap penyusunan skripsi.
4. A. Hadisoepadma, Drs, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam melakukan penyusunan skripsi.
5. Gunarto selaku *General Manager* yang telah meluangkan waktu dan membantu selama proses melakukan observasi dalam penyusunan skripsi ini.
6. Galuh Djoyo Negoro, Dhika Gitamahendra, Igham Widi Hadiansyah, Garry Samuel Pardede, Vanessa, Maria Elmeniar Putri Repi, Putri Haruka Hirokazu Kanagawa, Valent Tjandra, Risyad Martak, Ilhami Idris, Ramadhan Aditya, Muhammad Dafnis Fazlur Rahman, Emanuella Jasmine Tanimukti, Bunga Putriany Hermawan, Raden Muhamad Fahrul Agung selaku sahabat yang selalu ada dalam mengerjakan dikala saat kesulitan dalam melakukan penyusunan skripsi ini.
7. Galuh Djoyo Negoro, Igham Widi Hadiansyah, Garry Samuel Pardede, Maria Elmeniar Putri, Putri Haruka Hirokazu Kanagawa, Emanuella Jasmine Tanimukti selaku teman seperjuangan dalam penyusunan skripsi.

8. Dhika Gitamahendra, Igham Widi Hadiansyah, Alike Putri Pratama, Andreeansyah Erlambang Putra Sunarmo, Alike Putri Pratama, dan Adinda Farika Amira selaku rekan seperjuangan dalam pembentukan Los.trees.
9. Ahmad Ramadan, Moch Hafizh Alfianzah Zahdian, Dhiya Arlinda Putri, Ariq Adriel Albaihaqi, Rizki Muhammad, Diva Rosseana, Farhan Hudan Fauzie, Mochammad Iqbal, Nadhif Anandani, Reyhan Rafli Jaelani selaku sahabat sejak SMA yang senantiasa selalu memberikan dukungan selama penyusunan skripsi.
10. Andriansyah Putra, Tangkas Wijayanto, dan rekan Maha Studio lainnya selaku rekan seperjuangan produksi yang selalu memberikan doa dan dukungan.
11. Seluruh keluarga besar Manajemen UNPAR angkatan 2019 yang telah berjuang bersama dari awal masa perkuliahan.
12. Rekan – rekan Fakultas Ekonomi yang telah membantu berjuang selama 1 tahun terakhir dalam mengharumkan nama Fakultas Ekonomi.
13. Seluruh pihak penulis yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan doa serta dukungan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan. Besar harapan penulis bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Bandung, 25 Juli 2023

Putra Megantara

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Lingkungan Kerja	11
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	11
2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja	12
2.2.3 Dimensi Lingkungan Kerja	13
2.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja	13
2.3 Motivasi Kerja	14
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	14
2.3.2 Jenis Motivasi Kerja	14
2.3.3 Faktor Faktor Motivasi Kerja	15
2.3.4 Dimensi Motivasi Kerja	15
2.4 Penelitian Terdahulu	16
BAB 3 METODE PENELITIAN	20
3.1 Metode Penelitian	20

3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.3 Populasi Penelitian	22
3.4 Operasional Variabel	22
3.4.1 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	22
3.4.2 Variabel Independen (X)	22
3.4.3 Variabel Dependen (Y)	23
3.5 Teknik Pengolahan Data.....	25
3.5.1 Uji Validitas.....	25
3.5.2 Uji Reliabilitas	25
3.5.3 Skala Pengukuran.....	26
3.6 Teknik Analisis Data	26
3.6.1 Analisis Data Deskriptif.....	26
3.6.2 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	28
3.6.3 Uji Koefisien Determinasi	28
3.6.4 Uji Normalitas.....	28
3.6.5 Uji Hipotesis	29
3.6.6 Uji t.....	29
3.7 Objek Penelitian	30
3.7.1 Profil Perusahaan	30
3.7.2 Struktur Organisasi	31
3.7.3 Visi dan Misi Perusahaan	32
3.7.4 Job Description	33
3.7.5 Profil Responden.....	33
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Lingkungan Kerja di PT. Idelie Cemerlang.....	37
4.1.1 Dimensi Lingkungan Fisik	37
4.1.2 Dimensi Lingkungan Sosial.....	39
4.1.3 Dimensi Kepemimpinan.....	40
4.1.4 Dimensi Keseimbangan Kehidupan Kerja	41
4.1.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	43
4.2 Motivasi Kerja Karyawan di PT. Idelie Cemerlang Bandung	44

4.2.1 Dimensi Kehadiran	44
4.2.2 Dimensi Produktivitas	45
4.2.3 Dimensi Ketidakhadiran.....	46
4.2.4 Dimensi Perputaran.....	47
4.2.5 Dimensi Kepuasan	47
4.2.6 Dimensi Keterlibatan.....	48
4.2.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja	50
4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja di PT. Idelie Cemerlang Bandung	51
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	51
4.3.2 Analisis Regresi Linear Sederhana	53
4.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)	55
BAB 5	57
KESIMPULAN DAN SARAN	57
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	63
RIWAYAT HIDUP	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Karyawan.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3. 1 Lingkungan Kerja (X) Merupakan Variabel Independen.....	23
Tabel 3.2 Motivasi Kerja (Y) Merupakan Variabel Dependen	24
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	25
Tabel 3.4 Skala Semantik Differensial.....	26
Tabel 3.5 Interpretasi Rata-rata Hitung.....	27
Tabel 4.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi Lingkungan Fisik	38
Tabel 4.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi Lingkungan Sosial	39
Tabel 4.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi Kepemimpinan ...	40
Tabel 4.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	42
Tabel 4.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja	43
Tabel 4.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi Kehadiran	44
Tabel 4.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi Produktivitas.....	45
Tabel 4.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi Ketidakhadiran ...	46
Tabel 4.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi Perputaran	47
Tabel 4.10 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi Kepuasan	48
Tabel 4.11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi Keterlibatan	49
Tabel 4.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi Kerja..	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas.....	53
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi	53
Tabel 4. 15 Hasil Uji T.....	55
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Situasi Kantor	3
Gambar 1.2 Model Konseptual Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja.....	8
Gambar 3.1 Logo Perusahaan.....	31
Gambar 3.2 Bagan Organisasi.....	32
Gambar 4.1 Histogram.....	51
Gambar 4.2 Hasil P-Plot	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	63
Lampiran 2. Hasil Pre-Eliminary Research & Wawancara Lanjutan	72
Lampiran 3. Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	75
Lampiran 4. Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	77
Lampiran 5 Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	79
Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	80
Lampiran 7. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	81
Lampiran 8. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	81

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Semakin berkembangnya zaman, industri bisnis pengadaan barang dan jasa di Indonesia semakin berkembang. Hal tersebut berdasarkan data yang terdapat di dalam Sistem Pengadaan Secara Elektronik (SPSE) tahun 2020 milik Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang atau Jasa Pemerintah (LKPP) yang mengatakan bahwa total belanja pengadaan barang dan jasa pemerintah pada tahun 2020 adalah sebesar Rp1.027,1 triliun. Oleh karena itu banyak perusahaan berskala kecil hingga besar yang berlomba-lomba untuk menjadi yang terdepan di industri bisnis ini. Hal tersebut didukung oleh pemerintah melalui Kementerian Perindustrian Republik Indonesia yang menyatakan akan mendorong bisnis kelas bawah hingga atas agar dapat ikut terlibat berperan dalam industri pengadaan barang dan jasa. Berangkat dari hal itu terdapat beberapa faktor yang akan berpengaruh terhadap keberlangsungan industri bisnis tersebut, salah satunya ialah motivasi kerja para karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi kerja adalah fenomena psikologis yang mendorong orang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Hal tersebut merupakan kekuatan yang memberi energi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku. Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kebutuhan, tujuan, harapan hidup, serta lingkungan kerja. Motivasi kerja sangat penting bagi perusahaan karena dapat memotivasi karyawan untuk memberikan usaha terbaiknya demi mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian oleh Ni Putu Ratna Sari pada tahun 2021 tentang "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Komanek Resorts, Komaneka Bisma Ubud" menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan produktivitas mereka.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang ditemui, lingkungan tempat orang bekerja, cara mereka

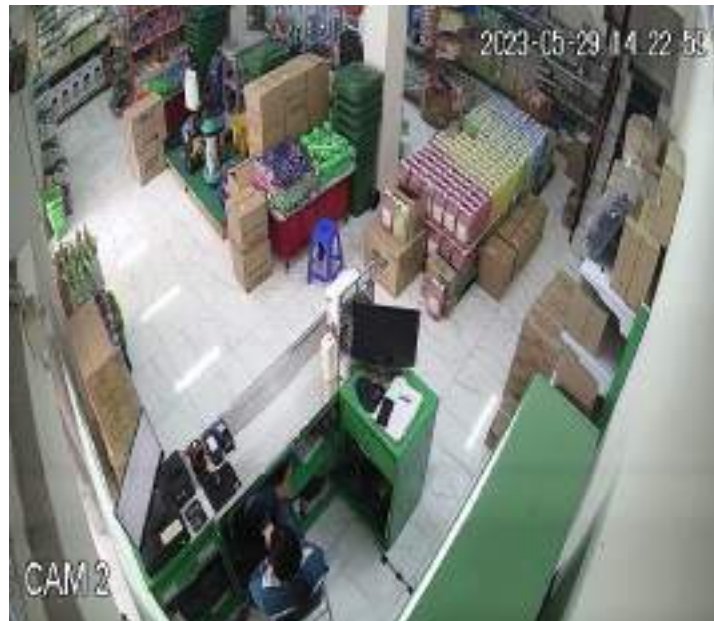
bekerja, dan pengaturan kerja mereka, baik secara individu maupun kelompok. Oleh karena itu, perusahaan perlu membuat lingkungan kerja mereka menjadi aman, nyaman, dan memenuhi standar yang berlaku. Hal itu didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Heni Ingsiyah, Putut Haribowo, dan Isnaini Nurkhyati pada tahun 2019 yang berjudul " Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah Jawa Tengah " yang mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu terdapat penelitian lain milik Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, dan Ika Ruhana yang berjudul " Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Cabang Malang " yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Bila lingkungan kerja di perusahaan tersebut tidak sehat mampu menurunkan semangat bekerja dari para karyawan karena tidak merasa nyaman.

PT. Idelie Cemerlang merupakan salah satu bisnis yang berkecimpung pada Industri pengadaan barang dan jasa. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, dimana 35 orang bagian kantor, lalu untuk tim operasional yang tersebar di Pulau Jawa dan Luar Jawa berjumlah kurang lebih sekitar 500 pekerja. Perusahaan ini berfokus untuk menyediakan seluruh alat kebersihan dan juga menawarkan jasa cleaning service yang tersebar di seluruh Indonesia. Maka dari itu seluruh kegiatan operasional perusahaan menyesuaikan tergantung dari permintaan dan kebutuhan pelanggan. Oleh karena hal tersebut, perusahaan perlu untuk menjaga lingkungan kerjanya agar tetap nyaman sehingga mampu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan demi menggapai tujuan perusahaan.

Pada penelitian kali ini peneliti akan meneliti karyawan bagian kantor yang terdiri dari berbagai macam bidang selain operasional. Berdasarkan hasil pemantauan dan wawancara kepada General Manager pada perusahaan tersebut, karyawan bagian kantor merupakan bidang yang sering mengalami penurunan motivasi kerja. Hal tersebut didukung oleh pengakuan dari *General*

Manager PT. Idelie Cemerlang masih sering terjadi karyawan yang bermalasan hingga selalu bermain gadget pada saat jam kerja. Hal tersebut mengakibatkan keterlambatan pekerjaan yang diselesaikan dan pengiriman barang, terlebih saat ini PT. Idelie Cemerlang sudah melayani penjualan untuk alat kebersihan baik secara *online* ataupun *offline*. Berikut merupakan salah satu bukti yang peneliti temukan saat melakukan pemantauan secara langsung di kantor PT. Idelie Cemerlang.

Gambar 1.1
Situasi Kantor



Sumber : PT Idelie Cemerlang

Berdasarkan bukti tersebut, dapat dilihat bahwa salah satu karyawan yang sedang dalam pekerjaannya terlihat bermalasan dengan bermain gadget bahkan sistem komputer pun dia matikan disaat waktu tersebut masih dalam jam operasional perusahaan. Selain itu berdasarkan wawancara dengan General Manager, penulis mendapatkan informasi bahwa masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu dengan jam yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut didukung oleh data absensi yang didapatkan oleh perusahaan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Absensi Karyawan

Bulan	Februari 2023	Maret 2023	April 2023
Terlambat	33	40	47
Sakit	40	10	8
Izin	17	25	15
Tanpa Keterangan	15	13	17

Sumber : PT Idelie Cemerlang

Berdasarkan data tahun 2023 yang disuguhkan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 35 orang masih banyak karyawan yang melebihi batas maksimal absensi yang ditentukan oleh perusahaan. PT. Idelie Cemerlang sendiri menetapkan batas maksimal absensi karyawan adalah sebanyak 3x yang mencakup untuk sakit, izin, dan tanpa keterangan. Hal tersebut tentu akan berpotensi untuk merugikan perusahaan, karena jika karyawan sering terlambat untuk hadir kerja, maka seluruh kegiatan pekerjaan akan termakan waktunya dan akan menjadikan produktivitas perusahaan menurun, lalu target pun akan tidak tercapai.

Selaras dengan hasil wawancara dan pemantauan di kantor bahwa dampak negatif yang terjadi dari kejadian tersebut adalah penurunan omzet harian, karena dengan keterlambatan, ketidakhadiran karyawan, dan sistem komputer yang dia matikan banyak pelanggan yang tertarik via online menjadi kurang diperhatikan. Selanjutnya, peneliti juga berkesempatan untuk melakukan wawancara kepada karyawan PT. Idelie Cemerlang Bandung dan mendapatkan informasi terkait bagaimana keadaan para pekerja di kantor. Menurut hasil wawancara dengan karyawan dalam beberapa bulan terakhir target yang ditetapkan oleh perusahaan sering tidak tercapai dan dia merasa kejadian tersebut merupakan dampak dari kurangnya tingkat kenyamanan di lingkungan kerja, dia juga mengatakan bahwa sebagian karyawan di kantor merasakan hal yang sama terkait

dengan kenyamanan lingkungan bekerja yang masih belum mereka dapatkan selama ini. Hal tersebut menjadikan mereka sering mengalami penurunan rasa ingin mengerjakan pekerjaan yang sudah menjadi bagian mereka sesuai dengan *jobdesc* masing masing.

Berdasarkan hal tersebut peneliti melakukan pencarian terhadap penelitian terdahulu apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Setelah melakukan pencarian, peneliti menemukan salah satu penelitian terdahulu yang diteliti oleh Nurul Amalia yang berjudul " Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba " menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan masalah yang terjadi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT.Idelie Cemerlang dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Idelie Cemerlang "**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana karyawan mengenai lingkungan kerja di PT.Idelie Cemerlang ?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT.Idelie Cemerlang ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT.Idelie Cemerlang ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana karyawan mengenai lingkungan kerja di PT.Idelie Cemerlang
2. Mengetahui motivasi kerja karyawan di PT.Idelie Cemerlang
3. Mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT.Idelie Cemerlang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang manajemen insani khususnya terkait lingkungan kerja yang diterapkan dalam lingkungan perusahaan.

2. Perusahaan

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, harapannya dapat menjadi sumber informasi dan wawasan bagi perusahaan untuk dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga diharapkan perusahaan dapat mengimplementasikan agar membantu untuk dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan.

3. Pihak lain

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kesimpulan yang menjadi sumber referensi yang bermanfaat untuk digunakan dalam bidang Manajemen Insani, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Pihak lain disini ditujukan kepada siapa saja yang meluangkan waktu untuk membaca hasil dari penelitian ini.

1.5 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang memiliki peran cukup penting dalam mengerjakan suatu pekerjaan pada perusahaan. Dalam mengerjakan hal tersebut, perusahaan harus bisa untuk memperhatikan lingkungan kerja, karena akan mempengaruhi performa karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja didefinisikan oleh Sedarmayanti (2017) yaitu meliputi semua peralatan dan perlengkapan yang digunakan, pengaturan di mana individu bekerja, metode mereka, dan pengaturan kerja mereka, baik untuk diri mereka sendiri maupun untuk kelompok.. Dengan begitu, lingkungan kerja memegang peranan yang cukup penting dalam pencapaian kinerja karyawan ataupun tujuan dari perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan dijadikan sebagai dorongan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Selain itu, dimensi dalam lingkungan juga dipercaya dapat menjadi penunjang tingkat motivasi kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017) terdapat empat dimensi sebagai berikut :

1. Lingkungan Fisik
2. Lingkungan Sosial
3. Kepemimpinan
4. Keseimbangan Kehidupan Kerja

Jika lingkungan kerja di dalam perusahaan sudah baik, diharapkan motivasi kerja para karyawan akan tinggi. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena merupakan hal yang mempengaruhi bagaimana tindakan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja tinggi akan memberikan hasil kerja yang maksimal untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Motivasi kerja didefinisikan oleh Sedarmayanti (2017) adalah fenomena psikologis yang mendorong orang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Hal tersebut merupakan kekuatan yang memberi energi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku. Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kebutuhan, tujuan, harapan hidup, serta lingkungan kerja. Sedarmayanti (2017) mengemukakan enam dimensi motivasi kerja yaitu :

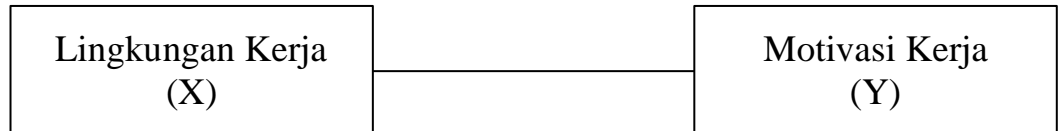
1. Kehadiran
2. Produktivitas
3. Ketidakhadiran
4. Perputaran
5. Kepuasan
6. Keterlibatan

Oleh karena itu, seorang manajemen perusahaan wajib bijak dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja, mencapai kepuasan kerja, sehingga dapat menaruh energi, serta memberikan kinerja yang terbaik. Dengan itu, perusahaan dapat berjalan dengan baik sampai kemudian hari apabila motivasi kerja karyawannya terjaga.

Berdasarkan preliminary research dan teori yang telah dikemukakan maka peneliti menggambarkan model kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 1.2

Model Konseptual Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja



Berdasarkan kerangka pemikiran yang ditulis diatas, peneliti memiliki hipotesis untuk penelitian ini yaitu Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja di PT Idelie Cemerlang Bandung