



PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE CABANG SUNTER JAKARTA UTARA

Floryani Natalin Yuantri^{a*}, Darmadi^b

^a Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, natelineyuantri@gmail.com, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten

^a Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, darma5915@gmail.com, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten

*Korespondensi

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and physical work environment on employee performance at PT Federal international finance sunter branch, north Jakarta. This research uses quantitative methods. Where the sampling technique uses saturated samples because the population totals 83 employees. Technical analysis and data testing include, validity and reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regressions, correlation coefficient tests, determination coefficient tests, and hypothesis testing. Based on the results of the first hypothesis test, namely the effect of motivation on employee performance, the $t_{count} > t_{table}$ value is obtained ($16.494 > 1.989$) with a significance value of $0.000 < 0,05$. So it can be stated that partially motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT Federal international finance sunter branch, north Jakarta. While testing the second hypothesis, namely the effect of the Physical Work Environment on employee performance at PT Federal International Finance, Sunter Branch, North Jakarta, obtained a $t_{count} > t_{table}$ value ($16,494 > 1,989$) with a significance value of $0.000 < 0,05$, meaning that simultaneously Motivation and Physical Work Environment have a significant effect on employee performance at PT Federal International Finance, Sunter Branch, North Jakarta.

Keywords: *Motivation, Physical Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Federal international finance cabang sunter Jakarta utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Di mana Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh karena populasi berjumlah 83 karyawan. Teknis analisis dan uji data meliputi, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama yaitu pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16,494 > 1,989$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance Cabang Sunter Jakarta Utara. Sedangkan uji hipotesis kedua yaitu pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance Cabang Sunter Jakarta Utara didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16,494 > 1,989$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya secara simultan motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal international finance cabang sunter Jakarta utara.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi perhatian utama manajemen karena berkaitan langsung

Received June 17, 2025; Revised July 16, 2025; Accepted August 13, 2025; Online Available August 18, 2025

dengan produktivitas dan pencapaian target organisasi. Dalam era kompetisi bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawan melalui berbagai pendekatan, termasuk pemberian motivasi yang tepat dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

FIFGROUP sebagai perusahaan pembiayaan konvensional dan syariah yang menyediakan berbagai layanan pembiayaan seperti motor Honda melalui FIFASTRA, elektronik dan perabotan rumah tangga melalui SPEKTRA, serta pinjaman tunai melalui DANASTRA, memiliki tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang tersebar di berbagai unit kerja. PT. Federal International Finance cabang Sunter Jakarta Utara, sebagai bagian dari grup ini, menghadapi permasalahan dalam optimalisasi kinerja karyawan.

Data kinerja karyawan PT. Federal International Finance cabang Sunter Jakarta Utara periode 2021-2023 menunjukkan tren penurunan yang konsisten. Pada tahun 2021, rata-rata kinerja mencapai 78%, menurun menjadi 77,7% di tahun 2022, dan semakin menurun menjadi 73,75% pada tahun 2023. Penurunan signifikan terlihat pada aspek tanggung jawab dan pelaksanaan tugas yang hanya mencapai 70% dari target 100% pada tahun 2023. Kondisi ini menunjukkan adanya gap antara ekspektasi perusahaan dengan realitas kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi, faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap penurunan kinerja meliputi: (1) motivasi kerja yang belum optimal, terlihat dari tidak adanya fasilitas transportasi, kurangnya program pengakuan prestasi, dan minimnya penghargaan atas loyalitas karyawan; dan (2) lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung, ditandai dengan penerangan ruang kerja yang kurang memadai, suhu ruangan yang tidak optimal, kebersihan lingkungan yang perlu diperbaiki, dan penggunaan warna ruangan yang belum sesuai standar.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Sunter Jakarta Utara..

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2016). Sedarmayanti (2019) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar mencapai efektivitas dan efisiensi dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hamali, 2018).

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah membantu meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka mencapai kinerja organisasi yang optimal. Hal ini meliputi tujuan masyarakat untuk bertanggung jawab secara sosial, tujuan organisasi untuk pendayagunaan yang efektif, tujuan fungsional untuk memelihara kontribusi setiap bagian, dan tujuan personal untuk membantu karyawan mencapai aspirasi pribadi (Sedarmayanti, 2019).

2.2. Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dan sering diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang (Hamali, 2018). Sunyoto (2018) mendefinisikan motivasi sebagai cara untuk mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja terdiri dari arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan dalam menjalankan pekerjaan (Georgo dalam Asmawiah, 2019).

Tujuan motivasi mencakup peningkatan moral dan kepuasan kerja karyawan, peningkatan produktivitas kerja, mempertahankan kestabilan kerja, meningkatkan kedisiplinan, menciptakan suasana kerja yang baik, meningkatkan loyalitas dan kreativitas, serta mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan (Farida & Hartono, 2016). Jenis motivasi terbagi menjadi motivasi positif yang memberikan reward kepada karyawan berprestasi dan motivasi negatif yang menggunakan sistem punishment (Hasibuan, 2016).

Indikator motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow dalam Sutrisno (2020) meliputi kebutuhan fisiologis sebagai kebutuhan dasar untuk hidup, kebutuhan rasa aman berupa perlindungan dan jaminan,

kebutuhan sosial untuk berinteraksi dengan orang lain, kebutuhan penghargaan untuk dihormati dan diakui, serta kebutuhan aktualisasi diri untuk mengembangkan potensi yang sesungguhnya.

2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi semangat, kenyamanan, dan tanggung jawab dalam bekerja, sehingga berpengaruh pada kinerja (Sedarmayanti, 2019). Lingkungan kerja yang baik dan sehat mampu meningkatkan produktivitas dan keuntungan perusahaan, sedangkan lingkungan yang buruk dapat menurunkan kenyamanan, menghambat efisiensi, dan menuntut lebih banyak tenaga serta waktu. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, kelembaban, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan (Sedarmayanti, 2019).

Secara umum, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik, yang mencakup kondisi fisik langsung (meja, kursi, komputer, dll.) dan lingkungan umum seperti suhu, kelembaban, pencahayaan, serta kebisingan; serta lingkungan kerja non fisik, yang berkaitan dengan hubungan antarpegawai maupun dengan atasan dan iklim kerja yang mendukung rasa kekeluargaan, kreativitas, dan inisiatif (Suryadi Perwiro Sentoso, 2019). Indikator lingkungan kerja meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang nyaman, tingkat kebisingan yang rendah, penggunaan warna yang tepat, tata ruang atau ruang gerak yang memadai, dan keamanan yang terjaga (Sedarmayanti, 2019).

2.4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi (Wibowo, 2017). Cascio (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah cara memastikan bahwa pekerjaan individual maupun tim mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan tetap fokus pada kerja yang efektif. Gibson (2017) menambahkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2020) adalah faktor kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita, serta faktor motivasi yang terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan, sebagai dasar pengembangan karier, mendorong hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan, serta mengetahui kondisi keseluruhan kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2019).

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2020) meliputi kualitas kerja sebagai seberapa baik karyawan melaksanakan tugas, kuantitas kerja sebagai hasil kerja yang dicapai dalam waktu tertentu, pengetahuan kerja berupa kemampuan mengetahui urutan pekerjaan, pelaksanaan tugas sebagai kemampuan melakukan pekerjaan yang akurat, dan tanggung jawab pekerjaan sebagai kesadaran untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai yang diberikan perusahaan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance. Metode kuantitatif dipilih karena menggunakan data numerik sebagai instrumen analisis untuk memperoleh informasi objektif, valid, dan reliabel mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

Penelitian bersifat asosiatif kuantitatif yang bertujuan mengidentifikasi dan mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja fisik) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Populasi penelitian terdiri dari 83 karyawan PT Federal International Finance, dengan menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui observasi lapangan, wawancara terstruktur dengan kepala sub bagian karyawan, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert kepada 70 responden karyawan. Data sekunder diperoleh melalui studi literatur dan dokumen perusahaan. Analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear sederhana dan berganda untuk menguji hipotesis penelitian secara parsial (uji t) dan simultan (uji F).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 83 responden karyawan PT Federal International Finance cabang Sunter Jakarta Utara dengan komposisi 43 perempuan (51,8%) dan 40 laki-laki (48,2%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden berpendidikan S1 sebanyak 58 orang (69,9%), diikuti SMA 19 orang (22,9%), dan Diploma 6 orang (7,2%).

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

Berdasarkan analisis deskriptif menggunakan skala Likert, variabel motivasi (X1) menunjukkan respon positif dengan 53% responden menyatakan sangat setuju dan 34,3% setuju terhadap indikator motivasi. Variabel lingkungan kerja fisik (X2) juga memperoleh respon baik dengan 51% sangat setuju dan 33% setuju. Demikian pula variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil positif dengan 53% sangat setuju dan 35% setuju.

4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Semua instrumen penelitian dinyatakan valid dengan nilai r hitung $>$ r tabel (0,215) untuk setiap item pernyataan. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang tinggi: motivasi (0,940), lingkungan kerja fisik (0,949), dan kinerja karyawan (0,946), mengindikasikan konsistensi internal yang sangat baik.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,081 $>$ 0,05, mengkonfirmasi distribusi data normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF sebesar 5,299 $<$ 10 dan tolerance 0,189 $>$ 0,1, menunjukkan tidak ada multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dan autokorelasi juga terpenuhi dengan baik.

4.1.5 Analisis Regresi

Analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 3,107 + 0,909X_1$ untuk pengaruh motivasi dan $Y = 6,254 + 0,743X_2$ untuk pengaruh lingkungan kerja fisik. Analisis regresi berganda menghasilkan persamaan $Y = 3,968 + 0,298X_1 + 0,532X_2$.

4.1.6 Koefisien Determinasi dan Korelasi

Secara parsial, motivasi memiliki koefisien determinasi 77,1% dan korelasi 0,878 (hubungan kuat), sedangkan lingkungan kerja fisik memiliki koefisien determinasi 83,6% dan korelasi 0,914 (hubungan sangat kuat). Secara simultan, kedua variabel independen berkontribusi 85,2% terhadap variasi kinerja karyawan dengan korelasi 0,923 (hubungan sangat kuat).

4.1.7 Uji Parsial t

Uji t (parsial) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 16,494 $>$ t tabel 1,990 dan signifikansi 0,000 $<$ 0,05. Demikian pula lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung 20,311 $>$ t tabel 1,990 dan signifikansi 0,000 $<$ 0,05.

4.1.8 Uji Simultan F

Uji F (simultan) menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 229,404 $>$ F tabel 2,7 dan signifikansi 0,000 $<$ 0,05.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Federal International Finance cabang Sunter Jakarta Utara, dengan persamaan regresi $Y = 3,107 + 0,909X_1$, koefisien korelasi 0,878 (hubungan kuat), dan kontribusi pengaruh 85,2%. Uji t menghasilkan nilai 16,494 $>$ 1,990 dengan signifikansi 0,000 $<$ 0,05, sehingga H_0 ditolak. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mnatakey dan Efendy (2019) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap harga saham.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan persamaan regresi $Y = 6,524 + 0,743X_2$, koefisien korelasi 0,914 (hubungan sangat kuat), dan kontribusi pengaruh 83,6%. Nilai t-hitung 20,311 > 1,990 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ mendukung penolakan H_0 , sejalan dengan penelitian Sudharma Nyoman dan Sudarma (2017) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

4.2.3 Pengaruh Motivasi (X1) Dan Lingkungan Kerja fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 3,968 + 0,298X_1 + 0,532X_2$, koefisien korelasi 0,878, kontribusi pengaruh 85,2%, dan nilai F-hitung 229,404 > 2,7 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance cabang Sunter Jakarta Utara. Secara parsial, motivasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,107 + 0,909X_1$, koefisien korelasi 0,878 (hubungan kuat), dan koefisien determinasi 85,2% (t hitung 16,494 > t tabel 1,990; sig. 0,000 < 0,05). Lingkungan kerja fisik (X_2) juga berpengaruh positif signifikan dengan persamaan regresi $Y = 6,524 + 0,743X_2$, koefisien korelasi 0,914 (hubungan sangat kuat), dan koefisien determinasi 83,6% (t hitung 20,311 > t tabel 1,990).

Secara simultan, kedua variabel independen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,968 + 0,298X_1 + 0,532X_2$, koefisien korelasi 0,878, dan koefisien determinasi 85,2% (F hitung 229,404 > F tabel 2,7; sig. 0,000 < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dan perbaikan lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan kepada manajemen PT Federal International Finance untuk meningkatkan efektivitas pemberian motivasi melalui program pelatihan dan pengembangan kemampuan karyawan sesuai kebutuhan spesifik. Perbaikan kondisi lingkungan kerja fisik perlu diprioritaskan untuk menciptakan kenyamanan kerja yang mendukung produktivitas optimal. Pembagian tugas hendaknya disesuaikan dengan kompetensi dan bidang keahlian masing-masing karyawan untuk memaksimalkan hasil kerja.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas cakupan variabel penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, pelatihan, dan stres kerja. Penelitian longitudinal juga diperlukan untuk mengamati perubahan dinamis hubungan antar variabel dalam jangka waktu yang lebih panjang..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*, Edisi XIV. Bandung: PT. Remaja Rusda Karya, 2020.
- [2] Andi Dede, P. D., "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Persada di Jakarta," *Seminar Manajemen*, vol. 5, no. 1, pp. 117–123, Mar. 2020
- [3] Asmawiyah, M. A., "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan," *Jurnal Mirai Manajemen*, vol. 5, no. 2, pp. 338–401, 2020.
- [4] Efhendy, "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Maruya," *Jurnal Environment and Managemen*, vol. 2, no. 2, pp. 140–147, 2019.
- [5] Cascio, *Work Ethic and Culture*. Colorado: McGraw-Hill, 2017.
- [6] Farida, U., dan Hartono, S., *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2016.
- [7] Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H., *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses (Terjemahan)*, Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara, 2012.
- [8] Hamali, A. Y., *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru, 2018.

- [9] Hasibuan, Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- [10] Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revisi). Bandung: Refika Aditama, 2019.
- [11] Sentoso, Suryadi Perwiro, Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- [12] Wibowo, Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2017