

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASTRA HONDA MOTOR CIKARANG

Dian Sudiantini¹, Nia Nurfitri², Indah Wulandari³, Immanuel Pharosandika Sihombing⁴, Bagus Naufal Putra Shawa⁵

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya – Bekasi

Email: dian.sudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id¹, nianurfitri17@gmail.com², 202210325247@mhs.ubharajaya.ac.id³, 202210325367@mhs.ubharajaya.ac.id⁴, 202210325332@mhs.ubharajaya.ac.id⁵

Abstract : The purpose of this research is to learn how the working conditions and morale of the employees at PT Astra Honda Motor Cikarang affect their productivity. Employee output can be boosted by providing a pleasant and motivating workplace. The information and publications used in this study are the sources of the qualitative data. This study's findings corroborate those of others that have found that factors such as office climate and employee motivation have a role in how productively workers get their jobs done. Work motivation can be affected by things like remuneration that is in line with the contract and a pleasant workplace, according to this study. The theory of needs proposed by Abraham Maslow is another tool for gauging employee motivation. Physiological, safety, social, appreciation, and self-actualization demands all fall into this category. The results of this investigation also indicate that the conditions of the workplace have an effect on productivity. This study provides valuable insight into the elements that affect employee performance and may be used as a guide for businesses as they work to manage and enhance staff output.

Keywords : *Work Motivation, Employee performance, Work Environment*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempertahankan peran yang sangat penting dalam keberhasilan bisnis. SDM tentu saja merupakan faktor kunci keberhasilan bisnis. Perusahaan yang berhasil menerapkan dan mengembangkan SDM lebih mampu menanggapi perubahan di pasar, berhasil mencapai tujuan bisnis mereka, dan melakukannya dengan lebih efisien. Oleh karena itu, berinvestasi dalam pertumbuhan dan pengembangan SDM adalah strategi yang sangat penting bagi bisnis. Alasan mengapa SDM begitu efektif dalam tumbuh dan mengenali kesuksesan bisnis adalah karena SDM sangat penting di berbagai bidang, termasuk keputusan pengambilan,

keaktivitas dan inovasi, produktivitas, budaya bisnis, pelatihan dan pengembangan, hubungan karyawan, kepatuhan dan hukum, dan diversifikasi tenaga kerja. Jika semuanya dilakukan dengan jujur, pembersihan makanan akan berjalan lancar dan berhasil.

Honda Sales Operation (HSO) untuk mendistribusikan motor Honda dan aksesoris terkait. Dengan fokus pada kualitas produk, pengembangan karyawan, dan kolaborasi perusahaan ini bercita-cita menjadi pemimpin di industri otomotif global di Indonesia dan sejumlah negara lainnya. Usaha ini mempunyai hak eksklusif sebagai ATPM Honda di Indonesia. Fasilitas manufaktur perakitan pertama dari empat PT Astra Honda Motor berlokasi di Sunter, Jakarta Utara, dan juga berfungsi sebagai kantor pos. Pegangsaan Dua, Kelapa Gading, merupakan lokasi pabrik kedua. Lingkungan Bekasi, MM 2100 Cikarang Barat, merupakan lokasi fasilitas manufaktur ketiga. Terletak di dekat Karawang adalah Pabrik 4.

Untuk menilai kontinuitas bisnis perusahaan, satu faktor penting yang harus dipertimbangkan adalah karir karyawan pengembangan. Poin-poin yang sangat penting dalam karir pengembangan meliputi: penerimaan karyawan proses, kemampuan pengembangan, penempatan yang cocok, rencana karir, evaluasi kerja, pendampingan dan mentrohsip, fleksibilitas dan kerja-hidup keseimbangan, serta komitmen kepemimpinan yang baik. Sebuah perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mengurangi kekacauan dan kemajuan dengan mengintegrasikan teknologi mutakhir dengan pengembangan modal manusia buatan tangan, memungkinkan mereka untuk melakukan bisnis secara efektif. Salah satu bagian terpenting dari PT. Pengelolaan sumber daya manusia AHM merupakan implementasi karir. Ada banyak upaya yang dapat membantu siswa menjadi lebih termotivasi, berpengetahuan, dan terampil sehingga dapat mencapai potensi profesionalnya secara maksimal. Penting untuk dipahami bahwa berinvestasi jangka panjang dalam karyawan merupakan pengembangan karir. Dengan memberikan kesempatan ini, PT AHM dapat menginspirasi karyawan untuk mempertahankan komitmen mereka, meningkatkan produktivitas mereka, dan mencapai tujuan mereka bersama-sama dalam lingkungan tim. Ini juga membantu bisnis tetap kompetitif dengan memberi mereka karyawan dengan moral dan standar yang tinggi.

Ada korelasi kuat antara semangat kerja karyawan dan produktivitas di tempat kerja. Memiliki tempat kerja yang menyenangkan dapat memberikan efek positif terhadap produktivitas. Produktivitas karyawan meningkat ketika mereka menyukai waktunya bekerja, baik karena interaksi positifnya dengan rekan kerja maupun dengan manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas secara menyeluruh, perusahaan memperlakukan karyawannya dengan adil. Efisiensi dan efektivitas baik di pihak karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan. Dengan cara ini, rasa kendali,

seperti yang terlihat dari korelasi positif antara kondisi kerja dan kondisi karyawan, menginspirasi karyawan untuk bersatu mencapai tujuan bersama. (Sugiarti, 2020)

Produktivitas karyawan mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja. Individu dengan tingkat motivasi yang tinggi lebih mungkin mengambil tindakan yang diperlukan untuk mewujudkan tujuannya. Setiap bisnis berharap pekerjaannya akan meningkatkan outputnya. Inilah sebabnya mengapa penting bagi dunia usaha untuk menawarkan paket kompensasi yang kompetitif kepada seluruh pekerja sehingga setiap orang dapat mencapai potensi maksimal mereka. Karena tujuan dan aspirasinya tidak tercapai, pekerja yang tidak termotivasi tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar atau lebih tinggi. (Arsindi et al., 2022)

Kinerja karyawan adalah skala atau hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh satu orang saat melakukan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa seorang pekerja dapat mencapai tujuan mereka dan menghasilkan pekerjaan berkualitas. Karyawan bekerja memainkan peran penting dalam keberhasilan perusahaan karena kerja individu terkait erat dengan kerja perusahaan sepanjang waktu. Perusahaan secara teratur menggunakan berbagai instrumen yang terkait dengan kinerja untuk meningkatkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Alat ini dapat digunakan sebagai metode atau alat untuk menilai produktivitas karyawan, menentukan tingkat produktivitas, dan menawarkan saran untuk perbaikan. Memahami proses di mana seorang karyawan klerikal mencapai tujuan dan standar perusahaan sangat penting. Selain itu, ia membantu dengan artikulasi ide-ide, seperti yang terkait dengan promosi, penggajian, pelajaran, atau, jika perlu, tindakan korektif.

METODOLOGI PENELITIAN

Untuk mengetahui secara spesifik apa yang telah diteliti, artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif yang berupaya menghasilkan gagasan melalui pengumpulan data yang lebih dalam. Mengumpulkan data atau membuat jurnal adalah sarana yang harus digunakan untuk memajukan penelitian ini.

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Ferawati, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2	(Susanto, 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3	(Ma et al., 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
.4	(Asmawiyah et al., 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
.5	(Sugiarti, 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
6	(Rahayu & Rushadiyati, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan
7	Deiby,Christa Ruru,Lotje	Pengaruh Disiplin,	Pengaruh Motivasi dan pengembangan	Pengaruh Kepuasan Kerja

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Ferawati, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2	(Susanto, 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3	(Ma et al., 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
.4	(Asmawiyah et al., 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
.5	(Sugiarti, 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
6	(Rahayu & Rushadiyah, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan
7	Deiby,Christa Ruru,Lotje	Pengaruh Disiplin,	Pengaruh Motivasi dan pengembangan	Pengaruh Kepuasan Kerja

1. Peneliti Terdahulu an

	Kawet, dan Rita Taroreh (2017)	Motivasi, Pengembangan karir pada kinerja karyawan	karir pada kinerja karyawan	terhadap Kinerja Karyawan
8	(Hustia, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
9	(Alhamdi, 2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
10	(Kusumayanti et al., 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Astra Honda Cikarang

Bagaimana budaya PT Astra Honda Cikarang mempengaruhi produktivitas. Hasil studi yang dikaji menunjukkan bahwa produktivitas pekerja dipengaruhi oleh kondisi kerja mereka. Kondisi di tempat kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap produktivitas pekerja. Tempat kerja yang tidak menyenangkan dapat mempersulit pekerja dalam melaksanakan tanggung jawabnya, yang dapat menimbulkan konsekuensi serius bagi bisnis secara keseluruhan. Di sisi lain, ketika pekerja merasa aman dan tenteram di tempat kerja, mereka akan cenderung melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Leblebici (2014), Roelofsen (2002), dan Mushira (2011) menguatkan dampak positif dari hal ini.

Bagi bisnis, merancang kinerja optimal sangatlah penting.

- 1) Karena "keamanan dan keselamatan pribadi adalah hal yang paling penting," dokumen ini menekankan perlunya menjaga keamanan harta benda dan tubuh karyawan.
- 2) Pemeliharaan kebersihan di dalam perusahaan sangatlah penting karena dampaknya terhadap kesejahteraan fisik dan mental. Lingkungan kerja yang bersih tidak hanya berimplikasi pada kesehatan individu, namun juga mempengaruhi kondisi mental seseorang secara keseluruhan.
- 3) Ketertiban, Dalam lingkungan organisasi mana pun, baik pemimpin maupun karyawan terikat oleh seperangkat aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Aturan-aturan ini bertujuan untuk memfasilitasi pelaksanaan tugas dan kewajiban yang diberikan secara sistematis oleh para pemimpin dan karyawan
- 4) Keindahan, Saat memilih warna untuk lingkungan kerja, disarankan untuk memilih warna yang disukai atau lembut. Fenomena ini terjadi akibat penataan warna yang salah sehingga dapat mengganggu pengalaman visual dan menimbulkan sensasi ketidakpuasan atau ketidaksenangan. Fenomena ini berpotensi mempengaruhi tingkat semangat dan motivasi kerja karyawan
- 5) Kekeluargaan, Terbentuknya saluran komunikasi yang terbuka antar pegawai, pemimpin, dan interaksi antara pemimpin dan pegawai dapat menumbuhkan rasa persahabatan, yang mengarah pada peningkatan transparansi dalam urusan terkait pekerjaan dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Cikarang

Bagaimana tingkat motivasi karyawan PT Astra Honda Motor Cikarang mempengaruhi produktivitasnya. Tinjauan penelitian menemukan bahwa motivasi intrinsik meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Ketika karyawan tidak dibayar dengan upah yang adil dan wajar, hal ini dapat berdampak negatif pada insentif mereka untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bari & Matnin, 2021), (Wisuda Putri & Astuti, 2022), (Hustia, 2020), bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

Teori tentang apa yang mendorong manusia berasal dari berbagai disiplin ilmu. Dalam penelitian ini "teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow" (Robbins, 2008: 223) digunakan sebagai dasar untuk mengukur tingkat motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Ide ini mengusulkan bahwa orang dimotivasi oleh lima kebutuhan berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)
Tuntutan fisiologis mencakup kebutuhan mendasar bagi kelangsungan hidup manusia, mencakup unsur-unsur penting .
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
Perlindungan dari bahaya fisik tidak hanya diperlukan, namun juga kesehatan mental dan kesetaraan di tempat kerja.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
Setelah kebutuhan dasar seseorang terpenuhi, muncullah keinginan dan tuntutan lain, khususnya dalam bidang hubungan. Mengingat bahwa manusia pada dasarnya adalah makhluk social, maka sangat penting bagi mereka untuk terlibat dalam interaksi dengan orang lain untuk memuaskan keinginan mendasar mereka akan hubungan sosial.
4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)
Konsep harga diri mencakup beberapa persyaratan mendasar, seperti kebutuhan akan harga diri, keinginan akan pengakuan dan penghargaan dari orang lain, pengakuan atas kekuatan dan kemampuan pribadi, dan persepsi bahwa pekerjaan seseorang efektif.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization need*)
Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan dorongan mendasar manusia untuk

berkembang menjadi potensi unik yang dimilikinya, sehingga menunjukkan bakat, kompetensi, dan kemampuan yang belum dimanfaatkan.

SIMPULAN

Fakta di atas menunjukkan bahwa PT Astra Honda Motor Cikarang telah menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sukses bagi karyawannya, lingkungan yang baik tersebut meliputi keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan, kekeluargaan, 5 hal tersebutlah yang berdampak akan membuat karyawan nyaman dengan perusahaan, Dan motivasi kerja karyawan juga berpengaruh dalam kesuksesan Perusahaan PT Astra Honda Motor Cikarang karena jika seorang karyawan tidak memiliki motivasi kerja karyawan tersebut akan tidak memberikan hasil yang maksimal dan jika itu terjadi maka Perusahaan PT Astra Honda Motor Cikarang selanjutnya akan mengalami kerugian dan akhirnya Masyarakat akan ada rasa kurang kepuasan dan rasa kurang kepercayaan terhadap perusahaan PT Astra Honda Motor Cikarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 130–137. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401.
- Bari, A., & Matnin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Investi Islam*, 2(01), 197–219. <https://doi.org/10.32806/investi.v2i01.96>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin

- Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Ma, L., Luo, J., 桑原信弘, Hiramoto, T., Onumata, Y., Manabe, Y., Takaba, H., Corporation, E., Energy, A., Flory, P. J., Æ, Ì, Sato, T., Geometry, R., Analysis, G., Muraki, M., Nakamura, K., Geometry, R., & Analysis, G. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part J: Journal of Engineering Tribology*, 224(11), 122–130.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Wisuda Putri, R., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i1.5713>