



Achievement Motivasi Training, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Cikarang

Achievement Motivational Training, Job Satisfaction and Work Environment towards Employee Performance in the Cikarang Area

Dwi Endah Lestari^{1*}; Jujun Gunawan²; Muhamad Sapruwan³

Info:

Received:
19 Jun 2022

Review:
15 Jul 2022

Accepted:
18 Jul 2022

Online:
31 Jul 2022

Abstrak

Penelitian bermaksud menganalisis achievement motivation training, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap hasil kinerja karyawan. Achievement motivation training dapat meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang dijalani saat ini, pelatihan ini bertujuan untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cepat dan lebih baik. Motivasi dalam melakukan pekerjaan karyawan juga diperlukan karena apabila motivasi dalam bekerja tidak ada maka karyawan tidak merasa puas dan malas melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap hasil kinerja Karyawan karena dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Data penelitian diperoleh dari kuesioner yang diberikan melalui Google Form kepada Karyawan di Kawasan Cikarang. Hasil penelitian mampu membuktikan bahwa Untuk meningkatkan kinerja karyawan di kawasan Cikarang, Achievement motivasi training, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Kinerja; Training, Motivasi; Lingkungan, Kepuasan kerja

Abstract

The research intends to analyze achievement motivation training, job satisfaction and work environment on the results of employee performance. Achievement motivation training can improve employee performance in the current job, this training is to help employees complete work faster and better. Motivation in doing the work of employees is also needed because if there is no motivation at work, employees are not satisfied and are lazy to do their jobs well. In addition, the work environment also affects employee performance results because with a safe and comfortable work environment employees can do a good job to achieve company goals. The research data was obtained from a questionnaire given via Google Form to employees in the Cikarang area. The results of the study were able to prove that to improve employee performance in the Cikarang area, Achievement, training motivation, job satisfaction and work environment affect employee performance.

Keywords: Employee performance; Training, Motivation; Environment, Job satisfaction

JEL Codes:

How to cite:

"Lestari, D.E., Gunawan, J., & Sapruwan, M., (2022). Achievement motivasi training, kepuasan kerja dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan di kawasan Cikarang. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2 (1), 61 - 72, <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.426>"

¹ "Universita Pelita Bangsa"; dwiindahh30@gmail.com

² "Universita Pelita Bangsa"; jujungunawan@gmail.com

³ "Universita Pelita Bangsa"; jujungunawan@gmail.com

* Correspondence

Pendahuluan

Kinerja karyawan ini sangat penting didalam perusahaan (Riyadi; Slamet, 2011), karena baik buruknya hasil kerja karyawan berpengaruh terhadap berlangsungnya suatu perusahaan tersebut. Permasalahan Kinerja karyawan yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan diantaranya adalah komunikasi yang buruk(1), konflik atasan dengan bawahan dan antar karyawan(2), produktifitas karyawan turun(3), kurang adanya kedisiplinan karyawan(4), dan kepuasan kinerja rendah terhadap perusahaan. Kinerja itu penting tapi apabila lima poin masalah kinerja karyawan itu tidak diperhatikan, hasil kinerja karyawan akan turun.

Kinerja Karyawan dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan skill, transparansi dalam penilaian kinerja, menawarkan karier yang berjenjang dan memberikan reward untuk karyawan (Amelinda & Abadi, 2018). Dari beberapa factor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan meningkatkan skill. Cara untuk meningkatkan skill ini salah satunya dengan cara mengikuti pelatihan baik yang diadakan di internal perusahaan maupun eksternal. Sering kali karyawan ketakutan dan keraguan muncul ketika belum melangkah (belum pernah pelatihan). Begitu sudah pelatihan banyak yang mampu mengatasi keraguan-keraguan tadi dengan segera dan akan menjadi poin tersendiri dalam meningkatkan kinerja.

Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar bisa berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan bekerja, tingkat profesionalisme agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan (Fitra dkk, 2017)). Pelatihan (training) karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja (Rivai dkk, 2005). Namun demikian tidak selamanya pelatihan yang diikuti karyawan dapat mendorong hasil kerja yang lebih baik (Wong, 2007).

Tidak adanya pengaruh pelatihan terhadap hasil kerja karyawan pada temuan sebelumnya dimungkinkan terjadi karena pelatihan yang di maksud bersifat umum. Penelitian ini berusaha mengisi kesengijangan tersebut dengan mengungkap penelitian secara lebih spesifik yaitu Achievement motivasi training. Pelatihan yang secara khusus ditujukan untuk mendorong pencapaian tugas akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih berkualitas (Hardiyanto, 2018).

Kepuasan kerja karyawan dimaksudkan untuk menilai senang tidaknya pekerja dengan jenis pekerjaannya. Perasaan senang tidaknya berkaitan dengan hasil kerja, pengawasan. Kepuasan mengindikasikan rasa lega dan suka terhadap pekerjaan (Parwanto & Wahyuddin, 2011).) Karyawan yang puas akan berbicara kebaikan perusahaan, senang membantu dan mengikuti norma yang ada (Robbins & Judge (2008). Selain itu, karyawan yang puas cenderung melakukan pekerjaan melebihi yang seharusnya dilakukan sebagai bentuk respon pengalaman positif yang pernah dialami.

Lingkungan kerja meliputi semua pendukung aktivitas karyawan didalam suatu perusahaan (Audrey & Dhyah, 2017)). Lingkungan kerja dapat terdiri dari budaya hingga fasilitas pendukung, seperti asuransi, parkir, dan sebagainya. Lingkungan kerja dapat juga berupa lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah keadaan fisik yang terdapat disekitar tempat kerja seperti penerangan dan warna dinding (Musriha, 2011).

Sementara Lingkungan kerja non fisik meliputi semua keadaan yang terkait dengan hubungan kerja (vertikal antara atasan bawahan, horisontal antar sesama rekan kerja atau antar bagian).

Ketiga konsep diatas baik achievement motivasi training, kepuasan kerja dan lingkungan kerja menjadi begitu penting pada kinerja karyawan. Achievement motivasi training, kepuasan kerja dan lingkungan kerja menentukan berpengaruh tidaknya terhadap kinerja karyawan di kawasan cikarang. Perbedaan hasil penelitian pada indikator achievement motivasi training dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa ada tidaknya pengaruh tergantung pada hal lain. Penelitian sebelumnya (Yuda dkk, 2021) mengakomodir variabel pelatihan dalam penelitiannya dan menyatakan bahwa pelatihan tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk menambah dan mengembangkan penelitian, maka pmenambahkan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja untuk dilakukan penelitian dengan tujuan menganalisis pengaruh dari masing-masing variabel achievement motivasi training, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kawasan cikarang.

Metodologi

Pengembangan Model

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam tugas pokoknya baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja perlu dilakukan penilaian sebagai bentuk perhatian dan umpan balik terhadap hasil kerja para karyawan (Syamsuriansyah dkk, 2020). Dengan adanya penilaian kinerja ini perusahaan dapat menilai kinerja karyawan, penyusunan rencana pengembangan perusahaan, dan dapat mendiskusikan hasil dari evaluasi maupun penyusunan rencana pengembangan tersebut kepada karyawan. Kinerja karyawan akan menguntungkan perusahaan sehingga wajib menjadi perhatian perusahaan. Kinerja yang meningkat akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang berupa keuntungan (laba) maupun peningkatan kualitas karyawan itu sendiri. Peningkatan produktifitas karyawan ini berkaitan dengan hasil kerja dari karyawan itu sendiri dan merupakan sumber daya manusia didalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang sangat penting dalam perusahaan.

Achievement Motivasi Training dan Kinerja

Achievement Motivation Training merupakan program pelatihan yang diselenggarakan dengan tujuan untuk mengembangkan diri, terutama untuk memotivasi karyawan menjadi karyawan yang berprestasi. Training atau pelatihan motivasi kerja yang dilakukan secara sistematis hingga menghasilkan etos kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan (Mulya & fitria, 2017). Achievement Motivation Training bertujuan untuk membantuk sikap agar karyawan semakin tergerak untuk mendukung harapan dari perusahaan (Dessler, 2006). Achievement Motivation Training yang sesuai dengan

kebutuhan perusahaan akan membuat karyawan semakin termotivasi dalam melaksanakan tugas sehingga hasil kerjanya akan semakin baik.

H1 : Achievement motivasi training berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kepuasan dan Kinerja

Keadaan emosi karyawan, baik dalam keadaan senang atau emosi positif yang didapat dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan (Luthans, 2012) menunjukkan tingkat kepuasan karyawan. Dimana kepuasan kerja merupakan salah satu penilaian karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan untuk mendapatkan nilai dari suatu pekerjaan tersebut. Indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja (Luthans, 2012) diantaranya adalah gaji (1), pekerjaan itu sendiri(2), rekan kerja(3), kesempatan promosi(4) dan pengawasan(5). Kepuasan kerja dirasakan karyawan manakala kebutuhan karyawan terpenuhi. Kepuasan kerja suatu karyawan menjadi hal yang sensitif dan sangat mempengaruhi hasil kinerja didalam suatu perusahaan (Natalia dkk, 2021)). Karyawan yang senang dalam bekerja karena pekerjaannya sesuai dengan keahliannya akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan kualitas yang tinggi.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y) Robbins (2016:260)	Kualitas Kerja Kuantitas Ketepatan Waktu Efektifitas. Kemandirian	Interval 1-5
Achievement Motivasi Training (X1) Mangkunegara (2006)	Instruktur Metode Materi Tujuan Pelatihan Sasaran	Interval 1-5
Kepuasan Kerja (X2) Robbins & Judge (2015:50)	Sifat Pekerjaan Bayaran Saat ini (Gaji) Peluang promosi Pengawasan Hubungan dengan rekan kerja	Interval 1-5
Lingkungan Kerja (X3) Sedarmayanti (2001:21)	Penerangan Sirkulasi Udara Tata Letak Ruang Kerja Kebersihan Keamanan Kerja	Interval 1-5

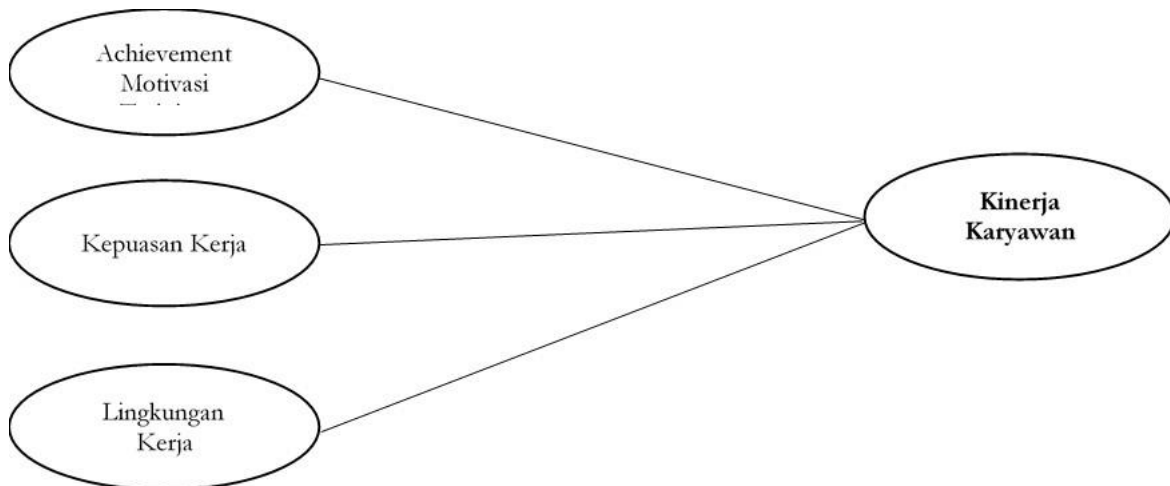
Sumber: Rangkuman teori, 2022

Lingkungan dan Kinerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan baik fisik, sosial, dan psikologi dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Ronal dan Hotlin, 2019). Lingkungan kerja juga dapat dimaknai sebagai semua yang ada di sekitar karyawan.

Lingkungan kerja yang cukup penerangan dengan sirkulasi udara yang baik tentu dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, tidak bersih dan kurang aman akan menimbulkan efek buruk bagi pekerja. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Audrey dan Dhyah, 2017). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan aspek lingkungan kerja, karena kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu aspek lingkungan kerja yang memiliki pengaruh besar, dimana kondisi lingkungan kerja ini ada dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Konsep Model

Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner (Mulyanto & Wulandari, 2010) yang diisi oleh responden. Pilihan jawaban kuesioner menggunakan skala bipolar 1 sampai dengan 5. Point 5 untuk Sangat Setuju dan point 1 untuk Sangat Tidak Setuju. Pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan pada Karyawan yang berada di Kawasan Cikarang yang berjumlah 37 Karyawan.

Metode Analisis

Data penelitian dianalisis dengan regresi linier (Sugiyono, 2015). Langkah pertama dilakukan uji instrumen dengan kriteria valid jika r -hitung lebih dari r -tabel (Ghozali, 2016) dimana r -tabel untuk data 37 pada tingkat signifikansi 5% adalah 0.3246. Uji Reabilitas yang saat ini dipakai adalah dengan nilai Cronbach's Alpha yang mana variabel dikatakan reliabel apabila mempunyai nilainya lebih dari 0.600.

Langkah kedua dilakukan uji asumsi klasik (persyaratan analisis regresi linier). Asumsi pertama adalah normalitas diuji dengan kolmogorof smirnov dimana normalitas terpenuhi jika sig lebih dari 0.05. Asumsi kedua adalah multikolinieritas dengan kriteria tolerance mendekati 1 dan VIF kurang dari 10.

Langkah ketiga dilakukan uji model (Mulyanto & Wulandari, 2010). Nilai koefisien determinasi (R Square) sebagai dasar untuk menentukan besaran kemampuan model.

Pengujian dengan uji F dengan kriteria F-hitung lebih dari F-tabel dan koefisien determinasi lebih atau mendekati 0.5.

Langkah keempat dilakukan uji hipotesis. Nilai Uji-t yang digunakan untuk pengujian nilai koefisien regresi. Signifikan jika nilai thitung lebih besar dari ttabel.

Hasil

Responden

Tabel 2 menunjukkan data responden yaitu karyawan di kawasan cikarang yang menjadi sampel penelitian sebanyak 37 orang. Karyawan didominasi laki-laki dengan usia lebih dari 26 tahun dan masa kerja lebih dari 5 tahun.

Tabel 2. Responden

Variabel	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
- Perempuan	15	41
- Laki-laki	22	59
Usia		
- 40 s.d. 60 tahun	21	56,8
- 26 s.d. 39 tahun	15	40,5
- 17 s.d. 25 tahun	1	2.7
Lama Bekerja		
- Diatas 10 tahun	24	65
- Antara 5 -10 tahun	12	32
- Dibawah 5 tahun	1	3

Sumber: Data hasil kuesioner yang diolah, 2022

Uji Instrumen

Tabel 3 merupakan rangkuman hasil analisis untuk uji instrumen (validitas-reliabilitas). Estimasi dari indikator ke variabel dan keterkaitan antar variable ditunjukkan pada Tabel 3. Masing-masing indikator lainnya pada tiap variabel lebih besar dari nilai r-tabel sehingga dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpul data selanjutnya. Nilai Cronbach Alpha (α) > 0.600, sehingga data penelitian yang berasal dari kuesioner dalam penelitian ini dianggap reliabel. Mengingat masing-masing indikator telah valid dan tiap variabel telah reliabel maka analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya yaitu uji persyaratan analisis.

Uji Persyaratan Analisis

Table 4 mempunyai nilai test statisticnya pada variabel achievement motivasi training 0.442; kepuasan kerja 0.516 dan lingkungan kerja adalah 0.353 dimana semua variabel tersebut lebih dari 0.1 sehingga data terdistribusi dengan normal (normalitas terpenuhi). Asumsi kedua juga terpenuhi dimana tolerance achievement motivasi training 0.69, VIF 1.449, tolerance kepuasan kerja 0.482 dengan VIF 2.073; tolerance lingkungan kerja 0.517 dengan VIF 1.935 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Validitas-Realibilitas

Variabel Indikator	Cronbach's R - hitung	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.864	0.6000	Reliabel
Y.1.1 Kualitas Kerja	0.789	0.3246	Valid
Y.1.2 Kuantitas	0.632	0.3246	Valid
Y.1.3 Ketepatan Waktu	0.638	0.3246	Valid
Y.1.4 Efektifitas.	0.793	0.3246	Valid
Y.1.5 Kemandirian	0.625	0.3246	Valid
Achievement Motivasi Training (X1)	0.862	0.6000	Reliabel
X.1.1 Instruktur	0.695	0.3246	Valid
X.1.2 Metode	0.820	0.3246	Valid
X.1.3 Materi	0.802	0.3246	Valid
X.1.4 Tujuan Pelatihan	0.855	0.3246	Valid
X.1.5 Sasaran	0.887	0.3246	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	0.619	0.6000	Reliabel
X.2.1 Sifat Pekerjaan	0.689	0.3246	Valid
X.2.2 Bayaran Saat ini (Gaji)	0.685	0.3246	Valid
X.2.3 Peluang promosi	0.744	0.3246	Valid
X.2.4 Pengawasan	0.489	0.3246	Valid
X.2.5 Hubungan dengan rekan kerja	0.627	0.3246	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	0.853	0.6000	Reliabel
X.3.1 Penerangan	0.549	0.3246	Valid
X.3.2 Sirkulasi Udara	0.783	0.3246	Valid
X.3.3 Tata Letak Ruang Kerja	0.902	0.3246	Valid
X.3.4 Kebersihan	0.902	0.3246	Valid
X.3.5 Keamanan Kerja	0.811	0.3246	Valid

Sumber: Rangkuman teori, 2022

Tabel 4. Ringkasan dari Uji Asumsi

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Sig. Residu	Test Statistic
Achievement Motivasi Training (X1)	0.690	1.449	0.003	0.442
Kepuasan Kerja (X2)	0.482	2.073	0.001	0.516
Lingkungan Kerja (X3)	0.517	1.935	0.016	0.353

Sumber: Data penelitian diolah, 2022

Uji Model

Pada tabel 5. Nilai R Square = 0.306 dan adj. R Square = 0.243. Nilai ini mempunyai arti bahwa pengaruh achievement motivasi training, kepuasan kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 30.6% terhadap kinerja karyawan.

Nilai F- hitung = 4.861 dan probablitas Sig. F 0.007 lebih rendah dari taraf uji penelitian 0.05 maka signifikan. Model penelitian ini dinyatakan layak dan dapat dilanjutkan ke uji hipotesis.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Regresi Berganda

R Square	Adj. R Square	F-Hitung	Sig. F
0.306	0.243	4.861	0.007
Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Konstanta	11.285	3.801	0.001
Achievement Motivasi Training (X1)	0.171	1.385	0.175
Kepuasan Kerja (X2)	0.375	2.018	0.052
Lingkungan Kerja (X3)	-0.035	-0.246	0.807
Dependent Variables: Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: Data penelitian diolah, 2022

Uji Hipotesis

Persamaan regresi berganda secara umum adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$. Tabel 5 mendapatkan nilai koefisien regresi yang bila dibentuk dalam persamaan regresi $Y = 11.285 + 0.171 X_1 + 0.375 X_2 + (-0.35) X_3$.

Achievement motivasi training (X1) mempunyai koefisien 0.171, t-hitung 1.385 dan sig. 0.175. Hipotesis pertama ditolak, achievement motivasi training tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja (X2), mempunyai koefisien 0.375, t-hitung 2.018 dan sig 0.052 karena nilai sig. 0,052. Hipotesis kedua terima, kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja (X3), mempunyai koefisien -0.035, t-hitung -0.246 dan sig. 0.807. Hipotesis ketiga ditolak, lingkungan kerja tidak mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Achievement Motivasi Training Terhadap Kinerja Karyawan

Achievement motivasi training dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kawasan cikarang. Dengan kata lain hasil kinerja karyawan di kawasan cikarang tidak ditentukan oleh training yang dilakukan oleh karyawan.

Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Mulya & Fitria, 2017). 2018) dimana achievement motivasi training ini secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan dan mempunyai hubungan yang lemah positif. Jadi achievement motivasi training ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tidak adanya pengaruh achievement motivasi training dapat dimengerti mengingat pandangan tentang pelatihan dan kesediaannya pelatihan untuk karyawan, masih banyak perusahaan yang tidak memfasilitasi pelatihan untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Selain itu, hasil ini memberi peluang penelitian berikutnya untuk menelaah kembali dengan pendekatan yang berbeda.

Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kawasan cikarang. Dengan kata lain apabila kepuasan kerja dirasakan oleh karyawan maka hasil kinerja karyawan di kawasan cikarang akan meningkat. sehingga hipotesis kedua menyatakan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kawasan cikarang” diterima. Hipotesis ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat membuat perusahaan memperoleh hasil yang meningkat. Selain itu sikap perilaku positif karyawan akan mampu meningkatkan hasil kerja yang produktif dan memberikan keuntungan bagi perusahaan sehingga menimbulkan efek yang baik bagi karyawan maupun perusahaan dan juga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan.

Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Ririn dan Hady, 2016; Umar, 2012; Talasaz, Saadoldin, & Shakeri, 2014) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan semakin meningkat hasil kerja karyawan. Selain itu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkatnya rasa puas terhadap pekerjaan tersebut maka karyawan akan bekerja lebih baik, memiliki kreativitas dalam memecahkan suatu masalah dan pengambilan keputusan.

Salah satu indikator kepuasan kerja adalah gaji dan peluang promosi (Robbins & Judge, 2015:50). Gaji dan peluang promosi ini merupakan kebutuhan finansial yang perlu diperhatikan oleh perusahaan secara serius, karena kebutuhan finansial yang diterima karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dengan memperhatikan kebutuhan finansial karyawan maka kesejahteraan karyawan akan lebih baik dan akan berpengaruh terhadap produktivitas serta kinerja karyawan semakin maju.

Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan di kawasan cikarang. Lingkungan kerja yang baik tidak menjamin kinerja karyawan yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Penerangan, sirkulasi udara, tata letak ruang kerja, kebersihan dan keamanan kerja merupakan hal yang pasti harus disediakan perusahaan dengan baik sehingga keberadaannya tidak lagi mendorong peningkatan hasil kerja karyawan.

Hasil penelitian berbeda dengan sebelumnya (Audrey & Dhyah, 2017; Leblebici, 2014; Musriha, 2011; Pamesti, 2014), dimana lingkungan kerja positif terhadap hasil kerja.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat kuantitas kerja karyawan meningkat, dan dengan kondisi ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang bersih menciptakan keadaan sehat. Meskipun tidak berpengaruh bukan berarti lingkungan kerja tidak penting. Lingkungan kerja yang sehat tetap penting tetapi bukan menjadi prioritas. Oleh karena itu perusahaan hanya berupaya mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini. Perusahaan tidak perlu terlalu terpaksa untuk meningkatkan lingkungan kerja.

Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang cukup kuat dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di kawasan cikarang. Kepuasan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan meningkatnya kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Achievement motivation training dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pimpinan perusahaan di kawasan cikarang sebaiknya lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja saat ini sudah dikatakan baik tapi perlu ditingkatkan lagi supaya kinerja karyawan meningkat dan menjadi lebih baik lagi sesuai keinginan dan tujuan perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya yang akan membuat penelitian dapat mengkaji ulang variabel achievement motivasi training dan lingkungan kerja tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan atau menambahkan unsur variabel lainnya sehingga akan diperoleh pengembangan pengetahuan lebih mendalam lagi.

Daftar Pustaka

- Amelinda & Abadi, F. (2018) Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ikraith Ekonomika*. Vol 1 No.2 .
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks
- Fitra, T.U. & Gultom, Y. (2017) Pengaruh Pelatihan (Training) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Performance) Karyawan di PT. Kreasijaya Adhikarya. *Unitek*. Vol. 10 No. 2 Juli – Desember 2017
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiyanto, A. (2018) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* Vol. 4, No. 1.
- Josephine A. & Harjanti, D. (2017). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)” *AGORA* Vol. 5, No. 3, (2017)
- Leblebici, D. (2012). Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of A Bank in Turkey. *Journal of Business, Economics & Finance* 1(1), 38-49
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. ANDI.

- Mangkunegara, A.P. (2006) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Mulyanto, H. and Wulandari A. (2010), *Penelitian: Metode & Analisis*, Semarang: CV Agung
- Musriha (2011) Influences of Work Behavior, Work Environment, and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia. *Academic Research International* 1(3), 303-314
- Pamesti, R. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 1-10.
- PapFarang, N.C.P., Areros W.A., Tatimu V. (2021) “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado” *Productivity*, Vol. 2 No. 2, 2021
- Parwanto & Wahyuddin (2011) Pengaruh FaktorFaktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka DI Surakarta. Skripsi.(Online) (diakses 7 Februari 2012)
- Rivai, Z. & Fawzi, M.D.A. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Riyadi, S. (2011) “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur Jawa Timur”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol 13, no. 1, Maret 2011, hal 40-45
- Robbin & Judge (2015) *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Sari, R.N.I. & Hadijah, H.S. (2016) “Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 1 No. 1, Agustus 2016, Hal. 204-214
- Sedarmayanti, (2010), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti (2001) *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Sihaloho R.D. & Siregar, H. (2019) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan” *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November) ; 273-281
- Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta. Bandung: Alfabeta. doi: 10.1007/s13398-014-0173-7.2.
- Syamsuriansyah, S. et al. (2020) "The implementation of the value of local philosophy on nurse performance in bima regional general hospital, Indonesia. *Enfermeria Clinica* 30: 478-481.
- Talasaz, Z. H., Saadoldin, S. N., & Shakeri, M. T. (2014). The relationship between Job Satisfaction and Job Performance among Midwives Working in Healthcare of Mashhad, Iran. *Journal of Midwifery & Reproductive Health*, 2(3), 157-164.
- Umar, A. (2012). Pengaruh Upah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Semarang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 406-418
- Virgonita, M. & Linayaningsih F. (2017) “Achievement Motivation Training Untuk Meningkatkan Motivasi Berprestasi Pada Guru Sekolah Anak Berkebutuhan Khusus Yang mengalami Burnout”. *Dinamika Sosial Budaya*, Vol 19, No. 2, Desember 2017, pp 261-269
- Wong, Y.K. (2007) *Software Quality And Group Performance*, Griffith University Australia.

Yuda, R. & Wido, M. (2021) “Pengaruh Pelatihan dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengetahuan Manajemen” Vol. 1 No. 1 (2021): MASTER: : *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, Jan 2021