



Akankah Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran?

Deni Widyo Prasetyo

Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, STIE PGRI Dewantara Jombang

Email: deni.stiedw@gmail.com

Abstrak

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai. Selain kepuasan kerja terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian pemasaran CV. Anyar Makmur Jombang). Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan sebanyak 42 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh, jenis dan sumber data primer dan data sekunder, metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, kuisioner dan dokumentasi dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas serta teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran CV. Anyar Makmur Jombang. Implikasi hasil penelitian ini adalah dimana kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sehingga CV. Anyar Makmur perlu untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan, lingkungan dan motivasi karyawan dengan meningkatkan kebutuhan karyawan seperti gaji, insentif dan promosi kerja.

Kata Kunci: Kepuasan, Lingkungan, motivasi, Kinerja

Abstract

Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in an organization, in accordance with their respective authorities and responsibilities. One of the important means of human resource management in an

organization is the creation of employee job satisfaction. In addition to job satisfaction, there are other factors that can affect employee performance, namely the work environment. This study aims to determine the effect of job satisfaction and non-physical work environment on employee performance (study of marketing employees at CV. Anyar Makmur Jombang). This type of research is an explanatory research with a quantitative approach. The population used is 42 employees. The sampling technique used was saturated samples, types and sources of primary and secondary data, data collection methods by observation, interviews, questionnaires and documentation using validity and reliability tests and multiple linear regression analysis techniques. The results of the analysis show that job satisfaction, non-physical work environment and job motivation have a significant effect on the performance of employees in the marketing division of CV. Anyar Prosperous Jombang. The implications of the results of this study are where job satisfaction, work environment and work motivation affect employee performance so that CV. Anyar Makmur needs to maintain and improve employee satisfaction, environment and motivation by increasing employee needs such as salary, incentives and job promotions.

Keywords: Satisfaction, Environment, motivation, Performance

A. PENDAHULUAN

Menurut Simamora (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan mandat dan tanggung jawabnya untuk secara sah mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. , tidak melanggar hukum dan mengikuti moral dan etika. Kinerja karyawan bagian pemasaran CV. Diduga, Anyar Makmur Jombang gagal memenuhi dan memaksimalkan target yang telah ditetapkan perusahaan yang dibuktikan dengan perolehan pendapatan (penjualan) kendaraan bermotor merek Honda yang terus meningkat. Anyar Makmur Jombang pada periode Oktober 2021 - Februari 2022 sebagai berikut:

Berdasarkan data Penjualan CV. Anyar Makmur Jombang diketahui bahwa Tercapainya target penjualan sepeda motor terkecil merek Honda menunjukkan ketidakstabilan dan penurunan.

Penurunan terbesar terjadi sebanyak 283 unit atau 56% dari target 500 unit yang ditetapkan pada Februari 2022. Angka tersebut jauh lebih rendah dibandingkan penjualan Oktober 2021 yang mencapai 469 unit atau 94% dari target 500 unit.

Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan positif yang dibentuk oleh penilaian karyawan terhadap pekerjaannya, berdasarkan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, artinya apa yang diterimanya di tempat kerja memenuhi apa yang dianggap penting (Yakup, 2017). Semakin tinggi peringkat menurut keinginan individu dari tindakan yang dirasakan, semakin puas dengan tindakan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian yang menggambarkan kesenangan atau ketidakpuasan seseorang, kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya., (Rivai, 2010).

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja atau hubungan dengan bawahan. Suasana kerja yang menyenangkan membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang dan aman. Selain hubungan antar karyawan, terdapat hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, namun pada kenyataannya CV merupakan lingkungan kerja non fisik bagi karyawan bagian pemasaran. Anyar Makmur Jombang mungkin pendek. Hal ini menunjukkan adanya penurunan jumlah item penjualan dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada Oktober 2021 hingga Februari 2022. 15 responden dari bagian pemasaran CV dipilih secara acak untuk penelitian tersebut. Anyar Jombang makmur.

Berdasarkan data survey dapat diketahui bahwa Selain kepuasan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja atau hubungan dengan bawahan. Suasana kerja yang menyenangkan membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang dan aman. Selain hubungan antar karyawan, terdapat hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, namun pada kenyataannya CV merupakan lingkungan kerja non fisik bagi karyawan bagian pemasaran. Anyar Makmur Jombang mungkin pendek. Hal ini menunjukkan adanya penurunan jumlah item penjualan dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada Oktober 2021 hingga Februari 2022. 15 responden dari bagian pemasaran CV Anyar Jombang makmur dipilih secara acak untuk penelitian tersebut.

Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja dapat membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya. Karyawan yang termotivasi mengalami kepuasan kerja, kinerja tinggi, dan keinginan untuk berhasil. Ini dapat memengaruhi kinerja tim yang lebih luas dan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, memotivasi karyawan mempromosikan pekerjaan berkualitas tinggi dan meningkatkan kinerja dalam organisasi. Jika suatu organisasi membuat karyawannya tetap termotivasi, produksi dapat dilakukan tanpa gangguan. Oleh karena itu, organisasi mencapai tingkat keselarasan yang tinggi antara alur kerja, yang secara positif mempengaruhi produktivitas. Karyawan yang tidak termotivasi cenderung melakukan sedikit atau tidak ada upaya dalam tugas yang

menuntut, sering melakukan sedikit pekerjaan tanpa keinginan untuk menghasilkan hasil yang berkualitas, dan secara teratur menghindari acara atau pertemuan di tempat kerja. Tanpa percikan kreativitas, mereka kurang termotivasi untuk tampil. Bagian yang lebih sulit dari motivasi adalah bahwa setiap karyawan memiliki pemicu berbeda yang memotivasi mereka, dan pengusaha harus bekerja keras untuk menemukan cara memotivasi setiap orang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masing-masing (Aliyyah et al., 2021).

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan mandat dan tanggung jawabnya untuk secara sah mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. , tidak melanggar hukum dan mengikuti moral dan etika. Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pegawai, proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja harus konkrit dan terukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan), (Sedarmayanti, 2011:260). Kinerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Pegawai yang benar-benar bekerja menghasilkan hasil yang optimal, maka perbaikan terus menerus harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi Chandra, (2017).

2. Kepuasan Kerja

Menurut Annakis dkk (2011), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan kecintaan terhadap pekerjaan

seseorang. Sedangkan menurut Rivai (2010:856), kepuasan kerja merupakan penilaian yang menggambarkan perasaan seseorang bahwa ia senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan mengalami pekerjaannya (Handoko, 2011). Menurut Sutrisno (2011:76), kepuasan kerja berkaitan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara manajer dengan rekan kerja (Wicaksono, 2020).

3. Lingkungan Kerja

Manurut Sedarmayanti (2014) Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan tugas sehari-hari, lingkungan kerja adalah pengaturan pencahayaan tempat kerja, manajemen kebisingan pabrik, manajemen udara, peraturan kebersihan tempat kerja dan manajemen keselamatan kerja. Menurut Siagian dan Khair (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian lain juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Elizar dan Tanjung, 2018); (Farisi dan Fani, 2019) dan (Yusnandar, 2019).

4. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dukungan yang diberikan orang lain kepada kita sehingga kita mau melakukan perubahan pada diri kita sendiri (Setyaningrum et al., 2016). Seseorang yang tidak termotivasi memberikan sedikit usaha untuk bekerja. Konsep motivasi merupakan konsep penting dalam kajian kinerja individu. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu dengan cara tertentu. Perilaku mencerminkan motif kerja yang

paling sederhana dari seorang karyawan/pegawai (Suwati, 2013). Nama Murni (2017); Hakim (2017); Ainannur dan Tirtayasa (2018); Gutom (2014). menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar, semakin banyak praktik perusahaan yang terkait dengan motivasi karyawan, semakin besar upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

C. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan. Populasi dasar adalah 42 karyawan pemasaran dengan menggunakan teknik sampling jenuh, karena populasi dasar yang digunakan kecil, maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Skala pengukuran menggunakan skala Likert, metode pengumpulan data adalah observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Beberapa metode statistik regresi linier digunakan dalam analisis data dengan menggunakan program SPSS. Indikator penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan dimana menurut Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:
 - a. Kualitas kerja adalah sejauh mana seorang karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang seharusnya dikerjakan.
 - b. Kuantitas kerja adalah sejauhmana seorang karyawan bekerja perhari. Kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan termasuk kuantitas kerja.
 - c. Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran

akan wewenang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2. Kepuasan kerja dimana Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Rivai (2010) sebagai berikut :
 - a. Isi pekerjaan, Penampilan tugas yang diberikan serta sebagai kontrol terhadap pekerjaan tersebut.
 - b. Supervise, Pengawasan yang berkala dan selalu dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.
 - c. Organisasi atas manajemen, Organisasi dengan manajemen yang baik akan mendukung seorang pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan pada akhirnya akan merasakan kepuasan dalam bekerja.
 - d. Kesempatan pengembangan diri, Seorang pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya demi kemajuan perusahaan.
 - e. Gaji dan keuntungan finansial lainnya, Contoh: adanya insentif
3. Lingkungan kerja dimana Pada penelitian ini menggunakan lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2012), menguraikan indikator lingkungan kerja non fisik, sebagai berikut:
 - a. Hubungan Kerja antar Karyawan, Hubungan Kerja antar Karyawan merupakan Keadaan yang terjadi antar sesama rekan kerja.
 - b. Hubungan Kerja antar Atasan dengan Bawahan, Hubungan Kerja antar Atasan dengan Bawahan merupakan Keadaan yang terjadi antara atasan dengan bawahan.
 - c. Suasana Kerja, Suasana kerja merupakan kondisi bekerja yang

kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak

4. Motivasi kerja dimana indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut Sondang P siagian (2008: 138) terdiri dari 8 yaitu:
 - a. Daya pendorong, pemimpin memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.
 - b. Kemauan, pegawai harus mau melakukan pekerjaan atau tanggung jawabnya sesuai dengan hatinya.
 - c. Kerelaan, dalam melakukan pekerjaan harus ikhlas dan rela mengorbankan waktu untuk menyelesaikan tugasnya.
 - d. Membentuk keahlian, harus mampu mengubah kemahiran menjadi sebuah ilmu baru.
 - e. Membentuk ketrampilan, kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara kompleks dan rapi.
 - f. Tanggung jawab, harus melakukan sesuatu yang telah menjadikan tugasnya untuk diselesaikan.
 - g. Kewajiban, sesuatu kewajiban yang harus di laksanakan dan dibebankan.
 - h. Tujuan, bagaimana cara pemimpin mengatur dan memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas menggunakan metode Komogrov- Smirnov diatas, diperoleh hasil signifikan dari uji normalitas, sebesar 0,611 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf

signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal

Berdasarkan hasil uji VF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih dari 0.1 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Dari hasil uji Heterkedastisitas menunjukkan bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini dapat dikatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas, dan model regresi tersebut layak digunakan untuk prediksi

Pada pengujian ini sampel yang diuji sebanyak $n = 42$, k (jumlah variabel independent) = 3. Nilai $dL = 1,343$ lebih kecil dari Nilai $DW = 1,656$ dan lebih besar dari Nilai $dU = 1,584$. Maka pengambilan keputusan dapat disimpulkan tidak terdapat masalah atau tidak terjadi autokorelasi

Variabel terikat pada regresi ini adalah Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel bebasnya yaitu Kepuasan kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 2,224 + 0,266X_1 + 0,342 X_2 + 0,432 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Hasil koefisien alpha sebesar 2,224 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel keuasaan kerja dan lingkungan dianggap nol maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar 2,224

2. Hasil dari koefisien b_1 (X_1) atau koefisien variabel Kepuasan kerja bernilai positif sebesar 0,266 sehingga Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Jadi, semakin tinggi Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan bagian pemasaran CV. Anyar Makmur Jombang.
3. Hasil dari koefisien b_2 (X_2) atau koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik bernilai positif sebesar 0.342 sehingga Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Jadi, semakin baik Lingkungan Kerja Non Fisik maka semakin tinggi Kinerja Karyawan bagian pemasaran CV. Anyar Makmur Jombang
4. Hasil dari koefisien b_3 (X_3) atau koefisien motivasi kerja bernilai positif sebesar 0.432 sehingga motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi, semakin karyawan memiliki motivasi kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan bagian pemasaran CV. Anyar Makmur Jombang

Berdasarkan hasil analisis nilai t hitung diperoleh pada variabel Kepuasan Kerja sebesar $2,811 >$ nilai t tabel sebesar 2,037 sedangkan nilai signifikasinya sebesar $0.003 < 0,05$ maka hipotesis pertama atau H_1 diterima atau dapat dikatakan dugaan penelitian bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan terbukti secara positif dan signifikan. Pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik nilai t hitung yang diperoleh sebesar $2,898 >$ nilai t tabel sebesar 2,037. Sedangkan nilai signifikansi Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar $0.000 < 0,05$ maka hipotesis kedua atau H_2 diterima atau dapat dikatakan dugaan penelitian bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan terbukti secara positif dan signifikan. Motivasi Kerja sebesar $3,132 >$ nilai t tabel sebesar 2,037 sedangkan nilai signifikasinya sebesar $0.000 < 0,05$ maka hipotesis pertama atau H_3 diterima atau dapat dikatakan dugaan penelitian bahwa motivasi

kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan terbukti secara positif dan signifikan.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R Square sebesar 0,493 hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan motivasi kerja berperan baik dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan bagian pemasaran CV. Anyar Makmur Jombang yaitu sebesar 49,3%.

2. Pembahasan

A. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin banyak karyawan memasarkan CV-nya. Anyar Makmur Jombang puas dengan hasil pekerjaannya maka hasil kerja karyawan meningkat, dan sebaliknya semakin kurang puas dengan hasil pekerjaannya maka kinerja karyawan menurun. Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya, sehingga kinerja pegawai cenderung menurun. Kepuasan kerja karyawan yang rendah ditunjukkan oleh manajemen CV. Anyar Makmur Jombang tidak mampu mendukung karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, selain itu tidak adanya kesempatan pengembangan karir, sehingga karyawan tidak termotivasi untuk bersaing memperebutkan pekerjaan yang diinginkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Yudha et al (2013). Mereka menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ternyata lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu semakin banyak lingkungan kerja non fisik di CV. Anyar Makmur Jombang baik,

kinerja karyawan meningkat dan sebaliknya, lingkungan kerja non fisik CV semakin buruk. Anyar Makmur Jombang, kinerja pegawai menurun. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa karyawan sudah mengenal lingkungan kerja non fisik CV. Anyar Makmur Jombang kurang nyaman sehingga aktivitas pekerja berkurang. Lingkungan kerja non fisik yang kurang baik dimana terdapat bukti bahwa hubungan kerja antar pegawai tidak harmonis sehingga kurang adanya kerjasama antar individu dan kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, selain itu terdapat hubungan kerja antara atasan dan bawahan. . kurang mendukung, misalnya kurang bimbingan (petunjuk) atau kesulitan input

Pernyataan ini diperkuat oleh Leblebici (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Cintia dan Gilang (2016) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan menggunakan lingkungan kerja non fisik.

C. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu. semakin banyak karyawan CV. Anyar Makmur Jombang memiliki motivasi kerja, sehingga prestasi kerja karyawan meningkat dan CV karyawan sebaliknya. Anyar Makmur Jombang kurang memiliki motivasi kerja sehingga kinerja pegawai menurun.

Hal ini sesuai dengan pendapat Adriyanti dkk. (2023) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja sangat penting untuk tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan teori yang disampaikan oleh Robbins, upaya

perusahaan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja meliputi memastikan kompensasi yang memadai, kesempatan kerjasama, berbagi pengakuan dan pengakuan, kesempatan untuk bertindak dan berpikir secara mandiri, dan kesempatan untuk bekerja. membuat atau mengembangkan ide orisinal.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian pemasaran CV. Anyar Makmur Jombang tidak puas dengan hasil pekerjaannya yang mempengaruhi kinerja pegawai, selain itu lingkungan kerja non fisik menimbulkan rasa nyaman bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai juga ikut menurun. Motivasi karyawan CV. Anyar Makmur Jombang cukup mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian pemasaran CV. Anyar Makmur Jombang tidak puas dengan hasil pekerjaannya yang mempengaruhi kinerja pegawai, selain itu lingkungan kerja non fisik menimbulkan rasa nyaman bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai juga ikut menurun. Motivasi karyawan CV. Anyar Makmur Jombang cukup mampu meningkatkan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jenepono. *Jurnal Malomo: Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 1-13.
- Ainanur, A & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14

- Aliyyah, N., Wijaya, U., Mardiana, F., Putra, U. W., Winarko, R., Putra, U. W., & Putra, U. W. (2021). What Affects Employee Performance Through Work Motivation? *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(1), 1–14.
- Annakis, J., Lobo, A., dan Pillay, S. (2011). *Exploring monitoring, work environment and flexibility as predictors of job satisfaction within Australian call centers*. *International Journal of Business and Management*, 6(8), 75.
- Chandra, A. (2017). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales Executive CV. Honda Union Di Palembang (*Doctoral dissertation, Universitas Katolik Musi Charitas*).
- Cintia, E. & Gilang, A. (2016). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung*. *Jurnal Socioteknologi*, Vol. 15, No 1.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 46–58.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *In International Conference on Global Education VII (pp. 69– 81)*.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Hanantijo, D. . (2013). Strategi sumber daya manusia menghadapi persaingan global. *Jurnal Mimbar Bumi Bengawan*, 4(10).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34.
- Leblebici, D. (2012). *Impact of workplace quality on employee's productivity: Case study of a bank in Turkey*. *Journal of Business Economics and Finance*.
- Mangkunegara, A.A., dan Prabu, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purnomo, H. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 49-63.

- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Studi Pada Karyawan PT . Jasa Raharja Cabang Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1), 211–219.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Siagian, Tomy Sun Khair, Hazmanan*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sutrisno, W. (2015). Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan X. *Teknoin*, 21(4)
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Wicaksono, I. D., & Soekotjo, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(4)
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273-290
- Yudha, P., Putri, A. & Latrini, M.Y. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik Dengan in-Role Performance Sebagai Variabel Mediasi*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*
- Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *In International Conference on Global Education VII (pp. 1575–1583)*.