

MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN ASURANSI X

Daniel Edi Gia Saragih

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Dismas Persada Dewangga Pramudita

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

e-mail: dismas.persada@uajy.ac.id

ABSTRACT

Employee management is an important aspect that needs to be considered by the company. In the field of Human Resource Management, employees are considered an asset that needs to be managed by the company. The importance of employee management is related to the strategic goals that the company has planned and will achieve within a predetermined period. Companies that pay attention to employees well can have a positive impact on the ability to acquire and retain customers, especially in the service sector. Companies that offer insurance services certainly compete to offer a variety of services to potential customers. This study examines one of the insurance company branch offices in Semarang with a total number of employees as a population as well as a saturated sample of 34 people. Motivation and the work environment were investigated for their influence on employee performance. In this study, questionnaires were distributed online to collect data from respondents. The data collected was processed using the multiple linear analysis method, which was carried out using the help of the SPSS version 29 program. The results of this study indicate that work environment and work motivation affect employee performance positively.

Keywords: *work motivation, work environment, employee performance.*

ABSTRAK

Pengelolaan karyawan merupakan aspek penting yang perlu untuk diperhatikan perusahaan. Dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, karyawan dianggap merupakan aset yang perlu dikelola oleh perusahaan. Pentingnya pengelolaan karyawan berkaitan dengan tujuan strategik yang sudah direncanakan perusahaan dan akan dicapai dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Perusahaan yang memperhatikan karyawan dengan baik dapat berdampak positif terhadap kemampuan untuk memperoleh dan mempertahankan pelanggan, khususnya pada sektor jasa. Perusahaan yang menawarkan jasa asuransi tentunya berkompetisi satu dengan yang lain untuk menawarkan berbagai layanan kepada pelanggan potensial. Penelitian ini meneliti salah satu kantor cabang perusahaan asuransi di Semarang dengan total jumlah karyawan sebagai populasi sekaligus sampel jenuh yang berjumlah 34 orang. Motivasi dan lingkungan kerja diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, kuesioner disebar secara online untuk mengumpulkan data dari responden. Data yang dikumpulkan diolah dengan menggunakan metode analisis linier berganda, yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 29. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Kata kunci: motivasi karyawan, lingkungan kerja, kinerja karyawan

JEL: O15.

Diterima	: 10 April 2024
Ditinjau	: 10 April 2024
Dipublikasikan	: 30 April 2024

1. PENDAHULUAN

Berkembangnya sebuah bisnis dapat menjadi pendorong terjadinya hiperkompetisi. Hiperkompetisi menuntut agar perusahaan mempunyai kinerja yang optimal pada berbagai aspek. Seringkali karyawan benar-benar dituntut agar selalu berkinerja baik dalam berbagai hal. Aktivitas bisnis yang semakin beraneka ragam dan lingkungan bisnis yang semakin dinamis mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan karyawan sebagai aset. Setiap karyawan pada umumnya diharuskan untuk menyelesaikan target tertentu dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab sehari-hari di kantor sesuai dengan ukuran kinerja yang telah ditentukan. Pada berbagai bisnis yang bergerak di bidang jasa, karyawan menjadi aset penting karena dapat mempengaruhi hubungan antara perusahaan dengan pelanggan atau pengguna layanan yang ditawarkan.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki prestasi, karena karyawan yang berprestasi akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan (Turnip, 2020). Kinerja karyawan sangat penting sebab dinilai dapat mempengaruhi persepsi pelanggan maupun calon pelanggan tentang perusahaan yang pada akhirnya dapat berdampak pada loyalitas penggunaan layanan tertentu. Kinerja karyawan dapat diprediksi melalui motivasi individu dalam bekerja. Individu dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung mempunyai perencanaan karir yang baik dan pada akhirnya mendukung pengembangan karir individu tersebut di sebuah perusahaan (Dessler, 2020). Meskipun seorang karyawan telah mempunyai kemampuan kerja yang memadai, namun tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya, maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan (Pratama, 2020).

Motivasi positif dapat secara radikal meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan untuk berhasil dalam mencapai tujuan organisasi (Afrin *et al.*, 2023). Motivasi dalam diri karyawan perlu untuk dipertimbangkan karena merupakan faktor psikologis yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga bersedia bekerja lebih giat dan antusias dalam mencapai hasil yang maksimal (Adriansah dkk., 2023). Tanpa adanya motivasi dari para manajer maupun dari karyawan, akan sulit mencapai keberhasilan mengerjakan berbagai aktivitas bisnis yang krusial. Motivasi karyawan yang baik dapat mendukung perusahaan dalam rangka peningkatan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan, dibandingkan dengan menggantikan karyawan yang kurang baik kinerjanya dengan karyawan yang baru. Motivasi kerja yang ditingkatkan dapat berdampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan (Nasution dan Priangkatara,

2022).

Ketika karyawan kurang atau bahkan tidak memiliki motivasi, ini dapat terlihat dari ciri-ciri antara lain sering mengalami stres, sakit fisik, malas bekerja, kualitas kerja rendah, komunikasi personal yang kurang efektif, dan cenderung tidak peduli dengan tugas, sehingga perilaku ini berpotensi merugikan perusahaan. Selain motivasi, lingkungan kerja diprediksi dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melakukan beragam aktivitas pekerjaannya setiap hari. Jika lingkungan kerja tergolong kondusif, tentu akan berperan positif dalam membentuk rasa aman dan nyaman bagi karyawan di perusahaan sehingga dapat bekerja dengan maksimal sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya (Febriani dan Tanuwijaya, 2022).

Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan diharapkan mampu berinteraksi dengan berbagai orang dalam lingkungan sosial dan professional sehingga kinerja dapat ditingkatkan serta masalah-masalah yang terjadi dalam interaksi bisnis dapat diminimalkan. Ketika suatu masalah berdampak pada kinerja di tempat kerja, karyawan dapat kehilangan fokus, dan ketika karyawan tidak fokus pada pekerjaan, maka akan mengakibatkan kesalahan dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan (Afrin *et al.*, 2023).

Lingkungan kerja dirancang untuk dapat menciptakan hubungan kerja yang dapat mengikat pekerjaan dengan lingkungannya. Tingkat profitabilitas sebagai indikator kinerja yang umum pada sebuah bisnis dapat ditingkatkan melalui pembentukan kondisi kerja yang sehat dalam organisasi (Calvin *et al.*, 2020). Untuk mempertahankan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja yang bersifat fisik atau dengan kata lain hal-hal yang dapat langsung terlihat (Ahakwa *et al.*, 2021).

Perusahaan asuransi adalah salah satu industri layanan jasa yang sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk mencapai tujuan serta target bisnis mereka. Kurang pesatnya pertumbuhan bisnis di sektor asuransi dapat disebabkan oleh rendahnya penggunaan dan kepercayaan masyarakat terhadap berbagai produk asuransi (OJK, 2023). Karyawan perusahaan asuransi tidak hanya bertugas menjual polis asuransi, tetapi juga melayani pelanggan, menyelesaikan klaim dengan cepat dan akurat, serta menjaga hubungan baik dengan pelanggan sehingga pelanggan dapat tertarik untuk mendaftarkan diri sebagai klien.

Motivasi dan lingkungan kerja memainkan peran dalam konteks ini. Manajer perlu untuk memberi perhatian tentang bagaimana cara membuat karyawan merasa termotivasi di tempat kerja sehingga dapat berkinerja maksimal untuk menarik minat pelanggan dalam menggunakan produk asuransi. Pada tahun 2021 dan 2022, pertumbuhan di sektor asuransi dinilai tidak optimal (OJK, 2023). Untuk mencapai kesuksesan dalam berbisnis, perusahaan perlu merancang lingkungan kerja agar dapat meningkatkan dedikasi dan motivasi karyawan yang pada akhirnya berkontribusi pada hasil yang menjanjikan (Ahakwa *et al.*, 2021).

Berdasarkan kondisi tersebut, maka sangat penting bagi para pemimpin perusahaan dan pengambil keputusan untuk menilai kinerja karyawan secara konsisten serta tingkat motivasi kerja mereka (Chien *et al.*, 2020). Setiap karyawan memerlukan dorongan motivasi untuk mencapai hasil dari kinerja terbaik. Kinerja dalam keadaan tertentu dapat dilihat sebagai dampak keterkaitan yang ada antara usaha, kemampuan, persepsi peran, dan apa yang dihasilkan oleh karyawan (Lwin, 2023). Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis melakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan perusahaan asuransi kendaraan dan alat berat X.

2. TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Tentang Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sebuah aspek kesukarelaan, keinginan, dan upaya yang difokuskan pada pencapaian tujuan tertentu. Dengan kata lain, seseorang yang termotivasi akan melihat tujuan yang ingin dicapai dan akan mengarahkan usahanya untuk mencapainya (Nguyen *et al.*, 2023). Motivasi dapat diartikan sebagai sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan kegigihan upaya seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Robbins dan Judge, 2021). Motivasi kerja mempengaruhi kualitas hasil kerja dengan meningkatkan kinerja karyawan (Sinambela dan Ernawati, 2021). Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau keinginan yang ada dalam diri individu yang dapat dijadikan dasar untuk diubah menjadi energi atau usaha bagi individu untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan (Lathiifa dan Chaerudin, 2022).

Tujuan dari motivasi diri adalah untuk membangkitkan keinginan dan kemauan individu dalam rangka mencapai tujuan dengan cara yang membuat atasan ingin melihat bagaimana pekerjaan dapat diselesaikan (Lwin, 2023). Individu yang mempunyai tingkat motivasi tinggi dapat dikatakan mampu bertahan dalam suatu tugas dengan waktu yang cukup lama untuk mencapai tujuan pribadi mereka. Motivasi kerja merupakan faktor-faktor pendorong yang timbul baik dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu, yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan atau tindakan tertentu (Adriansah dkk., 2023). Motivasi kerja karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif (Pratama, 2020).

Salah satu teori motivasi klasik, yakni Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dalam Robbins dan Judge (2021) juga dapat digunakan untuk memprediksi motivasi seseorang dalam bertindak. Menurut teori tersebut, kebutuhan primer seseorang harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan sekunder dan tersier dapat dipenuhi. Dukungan terhadap motivasi karyawan dalam bekerja dapat terwujud apabila kebutuhan setiap karyawan dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa terpenuhinya kebutuhan setiap karyawan di dalam perusahaan (Adriansah dkk., 2023).

Selain Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, satu teori motivasi yang populer adalah teori motivasi oleh David McClelland. Menurut McClelland dalam Robbins dan Judge (2021), terdapat tiga komponen utama yang dapat membentuk motivasi seseorang, yakni: kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk mempunyai kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan untuk membentuk pertemanan (*need for affiliation*). Berdasarkan teori McClelland, motivasi individu dalam bekerja secara signifikan dipengaruhi oleh ketiga hal tersebut (Steers dan Braunstein, 1976). Berdasarkan berbagai pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah hal-hal yang menstimulus keinginan individu, baik yang berasal dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan dengan penuh rasa tanggung jawab demi mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2 Tinjauan Tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengacu pada lingkungan sekitar tempat karyawan melakukan

pekerjaan mereka (Ahakwa *et al.*, 2021). Lingkungan kerja mencakup berbagai elemen yang memiliki dampak terhadap bagaimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaan mereka (Afrin *et al.*, 2023). Menurut Ahakwa *et al.* (2021), lingkungan kerja yang baik mencakup semua hal yang esensial dari suatu pekerjaan, seperti fasilitas untuk melakukan tanggung jawab, ruang kerja yang nyaman, perlindungan dalam bekerja, dan tingkat kebisingan ruangan yang rendah.

Lingkungan kerja yang positif dapat diartikan sebagai kondisi kerja yang memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi dengan sedikit atau tanpa stres sebagai hasil dari lingkungan kerja yang memuaskan, kompetitif, menarik dan memotivasi (Calvin *et al.*, 2020). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan (Febriani dan Tanuwijaya, 2022).

Lingkungan kerja yang dikelola dengan baik dapat memberikan rasa aman yang memungkinkan karyawan bekerja secara optimal dan mempengaruhi emosi karyawan (Lathiifa dan Chaerudin, 2022). Lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal (Turnip, 2020). Instansi yang memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan kemudahan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut penelitian Pratama (2020), fasilitas kantor merupakan faktor penting yang menentukan persepsi karyawan tentang tempat kerjanya. Secara umum dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan memiliki suasana yang aman, nyaman dan sehat sehingga semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan optimal, cepat dan baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan.

2.3 Tinjauan Tentang Kinerja Karyawan

Untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan, manajer perlu memahami situasi, mengetahui cara melakukan evaluasi terhadap pegawai maupun sebuah proses bisnis, dan memutuskan solusi terbaik untuk perbaikan yang berkelanjutan (Chien *et al.*, 2020). Penilaian kinerja memegang peranan penting dalam mendukung pengembangan individu, manajemen sumber daya manusia, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Adriansah dkk., 2023). Kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Putri dan Hartono, 2023). Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai penyelesaian tugas atau pemanfaatan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan (Calvin *et al.*, 2020). Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan batasan waktu dan tujuan tertentu (Febriani dan Tanuwijaya, 2022). Kinerja karyawan mencakup kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, serta kehadiran karyawan di tempat kerja, sifat akomodatif dan suka menolong, dan ketepatan waktu dalam menghasilkan pekerjaan (Lwin, 2023). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dilihat atau dirasakan yang tentunya telah diakui sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Lathiifa dan Chaerudin, 2022).

2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

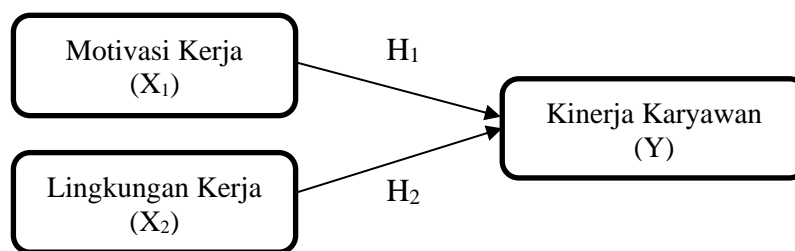
Karyawan yang diakui perbedaannya, merasa dihargai, dan bekerja dalam pekerjaan

yang disesuaikan dengan bakat serta minat mereka akan termotivasi untuk berkinerja maksimal (Robbins dan Judge, 2021). Motivasi berperan untuk mengubah dorongan karyawan dari rendah menjadi tinggi karena motivasi dapat memberikan energi positif dan meningkatkan kinerja (Putri dan Hartono, 2023). Individu dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung cepat menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat dikatakan hal tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tersebut (Tolu *et al.*, 2021). Pemenuhan aspek-aspek yang membentuk motivasi karyawan tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Jika motivasi kerja terus ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat (Nasution dan Priangkatara, 2022). Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Afrin *et al.* (2023), motivasi karyawan terbukti signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Penelitian oleh Riyanto dkk. (2017), Pratama (2020), dan Arfan (2021) turut menunjukkan hasil yang serupa dimana motivasi kerja karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan secara positif di perusahaan. Sejalan dengan para peneliti yang telah disebutkan di atas, hasil penelitian oleh Adriansah dkk. (2023) membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di tempat kerjanya.

2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Putri dan Hartono, 2023). Lingkungan kerja dapat meliputi kerangka kerja, prosedur, dan struktur yang berinteraksi dengan karyawan dan memiliki pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan di perusahaan (Calvin *et al.*, 2020). Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan di perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja baik dari aspek teknis maupun aspek interaksi sosial (Febriani dan Tanuwijaya, 2022). Lingkungan kerja merupakan tempat dimana kehidupan fisik, kehidupan sosial dan psikologi dalam suatu organisasi mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan (Lathiifa dan Chaerudin, 2022). Lingkungan kerja yang sehat dan positif dapat meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan yang bising akan berbahaya dan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian Iis *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dalam aspek apapun termasuk fasilitas akan berdampak positif terhadap motivasi kerja pegawai, pegawai juga dapat menjalin kerja sama antar rekan kerja untuk mencapai tujuan bisnis perusahaan. Produktivitas atau kinerja karyawan akan meningkat dalam suasana kerja yang ramah dan nyaman (Afrin *et al.*, 2023). Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi karyawan (Hafeez *et al.*, 2019). Suasana kerja yang nyaman tentunya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Ketika lingkungan kerja yang sesuai disediakan untuk karyawan, mereka akan cenderung bekerja lebih keras dan kinerjanya akan meningkat (Lwin, 2023). Penelitian terdahulu telah membuktikan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Riyanto dkk, 2017; Hafeez *et al.*, 2019; Calvin *et al.*, 2020; Arfan, 2021). Penilaian maupun persepsi karyawan tentang lingkungan kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Tolu *et al.*, 2021; Febriani dan Tanuwijaya, 2022). Hasil penelitian oleh Afrin *et al.* (2023) dan Lwin (2023) turut membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang berdampak positif pada kinerja karyawan individual.

2.6 Kerangka Penelitian dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Penelitian ini berfokus untuk menganalisis hubungan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebuah perusahaan asuransi yang terletak di Semarang. Berikut hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini:

H₁: Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus untuk memeriksa hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen yang telah dinyatakan pada hipotesis penelitian. Pendekatan kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang digunakan untuk mengamati populasi maupun sampel tertentu, dengan proses pengumpulan data melalui kuesioner penelitian yang selanjutnya dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2019).

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kuantitatif. Selanjutnya, sumber data pada penelitian ini berjenis data primer dan sekunder. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer dari kuesioner yang diisi oleh responden, yakni karyawan tetap sebuah perusahaan penjual asuransi kendaraan dan alat berat yang berlokasi di Semarang. Data sekunder diperoleh melalui studi literatur yang antara lain berasal dari internet, buku, maupun dari berbagai jurnal akademik terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian yang berasal dari internet.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sekelompok objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang spesifik dan hal ini ditentukan oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan asuransi kendaraan dan alat berat X. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan diteliti (Sugiyono, 2019). Sampel dalam penelitian ini adalah setiap karyawan perusahaan asuransi kendaraan dan alat berat X sehingga teknik yang digunakan adalah *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh merupakan sebuah teknik dimana setiap anggota populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Penelitian ini juga mengacu pada Teori Roscoe. Menurut Roscoe dalam Sugiyono (2019), ukuran sampel yang sesuai untuk penelitian berkisar antara 30-500 responden. Jika penelitian menggunakan analisis multivariat maka jumlah sampel sekurang-kurangnya 10 kali jumlah variabel yang diteliti.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang sehingga telah memenuhi persyaratan tersebut.

3.4 Variabel dan Instrumen Penelitian

3.4.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah ukuran tentang sebuah aspek kesukarelaan, keinginan, dan upaya yang difokuskan pada pencapaian tujuan tertentu dalam bekerja. Motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan variabel independen (X_1) dan diukur berdasarkan tiga dimensi motivasi berdasarkan Teori David McClelland yang terdiri dari 10 item pernyataan (Steers, 1976).

3.4.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah berbagai elemen di dalam perusahaan yang berpotensi mempunyai dampak terhadap bagaimana karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja merupakan variabel independen (X_2) dan diukur berdasarkan 12 item yang dikembangkan oleh Ahyari (1994) dan terdiri dari tiga aspek yakni: pelayanan yang diberikan kepada karyawan, kondisi kerja karyawan di perusahaan, dan hubungan kerja antara karyawan dengan supervisor maupun rekan kerjanya.

3.4.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, serta kehadiran karyawan di tempat kerja, sifat akomodatif, suka menolong, dan ketepatan waktu dalam menghasilkan pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen (Y) dan diukur menggunakan 8 item yang dikembangkan oleh Tsui *et al.* (1997). Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert, yang terdiri atas 5 skor yaitu: SS = Sangat Setuju diberi skor 5, S = Setuju diberi skor 4, N = Netral diberi skor 3, TS = Tidak Setuju diberi skor 2, STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor 1.

3.5 Teknik Analisis

Analisis data responden dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 29 untuk menguji hipotesis. Tingkat validitas dan reliabilitas data diukur terlebih dahulu sebelum uji hipotesis penelitian dilakukan. Pada pengujian validitas, jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dapat dinyatakan valid. Selanjutnya, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *cronbach's alpha* $>$ 0,6 (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan analisis regresi linier berganda. Kemudian untuk menguji hipotesis yang ada dalam penelitian ini, akan mengacu pada nilai t . Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka hubungan antara kedua variabel terbukti signifikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa setiap instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian terbukti valid dan reliabel untuk responden sebanyak 34 orang. Untuk uji validitas, terbukti bahwa r hitung $>$ r tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.655	0.339	Valid
	X1.2	0.698	0.339	Valid
	X1.3	0.583	0.339	Valid
	X1.4	0.766	0.339	Valid
	X1.5	0.707	0.339	Valid
	X1.6	0.760	0.339	Valid
	X1.7	0.508	0.339	Valid
	X1.8	0.782	0.339	Valid
	X1.9	0.809	0.339	Valid
	X1.10	0.473	0.339	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.228	0.339	Tidak Valid
	X2.2	0.519	0.339	Valid
	X2.3	0.560	0.339	Valid
	X2.4	0.646	0.339	Valid
	X2.5	0.648	0.339	Valid
	X2.6	0.714	0.339	Valid
	X2.7	0.728	0.339	Valid
	X2.8	0.594	0.339	Valid
	X2.9	0.663	0.339	Valid
	X2.10	0.614	0.339	Valid
	X2.11	0.585	0.339	Valid
	X2.12	0.748	0.339	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.789	0.339	Valid
	Y2	0.629	0.339	Valid
	Y3	0.740	0.339	Valid
	Y4	0.490	0.339	Valid
	Y5	0.629	0.339	Valid
	Y6	0.642	0.339	Valid
	Y7	0.641	0.339	Valid
	Y8	0.609	0.339	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1, terdapat satu item indikator instrumen variabel penelitian yang tidak valid, yakni pada item X2.1. Item indikator X2.1 tidak dilibatkan dalam olah data selanjutnya karena terbukti tidak memenuhi unsur validitas. Selanjutnya, uji reliabilitas instrumen penelitian dilakukan.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,851	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,835	Reliabel
Kinerja	0,800	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2023)

Untuk uji reliabilitas, telah terbukti bahwa setiap instrumen dapat dikatakan reliabel.

Berdasarkan Tabel 4.2, setiap variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan tergolong reliabel. Setelah uji reliabilitas dilakukan, langkah selanjutnya adalah menghitung mean setiap variabel penelitian.

Tabel 3. Mean Setiap Variabel

Variabel	Kode Item	Skor	Mean	Kategori
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	3,76	4,02	Tinggi
	X1.2	4,24		
	X1.3	4,00		
	X1.4	4,35		
	X1.5	3,82		
	X1.6	4,35		
	X1.7	3,21		
	X1.8	4,24		
	X1.9	4,24		
	X1.10	4,00		
Lingkungan Kerja (X2)	X2.2	4,38	4,22	Sangat Tinggi
	X2.3	4,35		
	X2.4	4,38		
	X2.5	4,06		
	X2.6	3,91		
	X2.7	4,09		
	X2.8	4,24		
	X2.9	4,38		
	X2.10	4,26		
	X2.11	4,18		
	X2.12	4,26		
	Kinerja (Y)	Y1		
Y2		3,38		
Y3		3,68		
Y4		3,94		
Y5		4,18		
Y6		4,21		
Y7		3,94		
Y8		3,97		

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data dari pengisian kuesioner, tampak bahwa mean untuk variabel motivasi kerja yang diteliti tergolong tinggi dengan nilai 4,02. Mean variabel lingkungan kerja sebesar 4,22 sehingga tergolong sangat tinggi. Kemudian, mean variabel kinerja tergolong tinggi dengan nilai 3,86.

Tabel 4. R² Model Penelitian

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.636	2.115

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel 4 tampak bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu memprediksi variabel kinerja karyawan sebesar 63,6% dan 36,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.304	3.896		1.105	.278
	X1	.479	.075	.707	6.364	.000
	X2	.161	.077	.231	2.077	.046

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 5 tampak bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu memprediksi variabel kinerja karyawan secara signifikan. Signifikansi nilai t pada kedua variabel independen adalah sebesar $< 0,05$ sehingga pengaruhnya terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan.

4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, signifikansi nilai t variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang terbukti signifikan ($0,000 < 0,05$). Nilai t hitung $>$ t tabel, yakni sebesar $6,364 > 1,96$. Hasil ini dapat diartikan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian (H_1) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pada karyawan perusahaan asuransi kendaraan dan alat berat X terbukti. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini sesuai dengan berbagai penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tempat mereka bekerja (Turnip, 2020; Afrin *et al.*, 2023).

Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting karena dengan adanya motivasi ini, setiap karyawan akan bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang baik (Nasution dan Priangkatara, 2022). Tinggi rendahnya motivasi kerja terbukti mempengaruhi kualitas hasil kerja dengan meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Sinambela dan Ernawati, 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Riyanto dkk. (2017), Pratama (2020), Arfan (2021), dan Tolu *et al.* (2021) yang menunjukkan hasil serupa dengan membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tingkat motivasi kerja terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Lathiifa dan Chaerudin (2022) yang telah membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adriansah dkk. (2023) serta Izzah dan Nugraheni (2024) turut mendukung temuan tersebut yang juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan di tempat kerja.

4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, signifikansi nilai t variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang terbukti signifikan ($0.046 < 0,05$). Nilai t hitung $>$ t tabel, yakni sebesar $2,077 > 1,96$. Hasil ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian (H_2) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pada karyawan perusahaan asuransi kendaraan dan alat berat X terbukti.

Hasil pengujian hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Riyanto dkk, 2017; Edward dan Purba, 2020; Turnip, 2020; Calvin *et al.*, 2020; Tolu *et al.*, 2021; Ahakwa *et al.*, 2021). Hasil penelitian oleh Arfan (2021) dan Afrin *et al.* (2023) menunjukkan hasil serupa yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Febriani dan Tanuwijaya (2022) turut membuktikan hasil serupa yang menunjukkan bahwa persepsi karyawan tentang lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pada karyawan perusahaan asuransi kendaraan dan alat berat X . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan semakin meningkat. Karyawan yang merasa termotivasi akan lebih maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pada karyawan perusahaan asuransi kendaraan dan alat berat X . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja tempat dimana karyawan bekerja, maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang dinilai baik oleh para pekerja tentunya menjadi fasilitas yang berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja.

Melalui hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, diketahui bahwa persepsi positif karyawan tentang lingkungan tempat kerja mereka menunjukkan hasil yang tergolong sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan asuransi kendaraan dan alat berat X merasa bahwa lingkungan kerja mereka tergolong sangat baik. Kondisi fisik bangunan yang baik serta hubungan dengan supervisor dan rekan kerja yang positif adalah hal-hal yang membentuk persepsi positif karyawan tentang lingkungan kerja.

Tingkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan tergolong baik. Berdasarkan hasil tersebut, terdapat potensi untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Perusahaan dapat mempertahankan suasana lingkungan kerja yang menyenangkan serta

menjaga hubungan yang baik antar sesama karyawan untuk mendorong peningkatan kinerja melalui lingkungan kerja yang positif. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan dapat mengupayakan berbagai program serta kebijakan yang berpotensi dalam meningkatkan tingkat motivasi kerja karyawan. Ketika motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan, pada akhirnya kinerja karyawan turut mengalami peningkatan dan hal ini tentunya berkontribusi positif pada kinerja bisnis perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrin, S., Asyraf Bin Mohd Kassim, M., Yusof, M. F., Hassan, M. S., Islam, M. A., & Khairuddin, K. N. B. (2023). Investigating the Determinants of Employee Performance for Sustainability: A Study on the Bangladesh Insurance Industry. *Sustainability*, 15(7), 56-74.
- Ahakwa, I., Yang, J., Tackie, E. A., & Atingabili, S. (2021). The influence of employee engagement, work environment and job satisfaction on organizational commitment and performance of employees: a sampling weight in PLS path modelling. *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34-62.
- Ahyari, A. (1994). *Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi, Edisi 4*. Yogyakarta. BPFE UGM.
- Adriansah, A., Ramli, R., & Ferils, M. (2023). Examining The Impact Of Work Stress, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance At PT. Manakarra Unggul Lestari In Leling Village, Tommo District, Mamuju Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 6776-6785.
- Arfan, Harlindah Harniati. (2021). "Motivation and Work Environment On Employee Performance." *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 1(1):15-19.
- Calvin, O. Y., Mutiu, B., & Falola, K. R. (2020). Work environment and employee performance in Federal College of education (Technical) Gusau, Zamfara State. *International Journal of Applied Research*, 6(9), 183-190.
- Chien, G. C., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4), 473-495.
- Dessler, G. (2020). *Human Resources Management 16th Edition*. New York: Pearson.
- Edward, Y. R., & Purba, K. (2020). The effect analysis of emotional intelligence and work environment on employee performance with organizational commitment as intervening variables in PT Berkas Bima Santana. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Vol*, 3(3), 1552-156
- Febriani, F., & Tanuwijaya, J. (2022). The Influence of Work Motivation, Leadership, and Work Environment on Employee Performance at PT Mayora Indah Tbk. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 1243-1253.
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact of workplace environment on employee performance: mediating role of employee health. *Business, Management and Economics Engineering*, 17(2), 173-193.
- Iis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable at The Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management, and Sharia Administration*, 2(2), 227-236.

- Izzah, N., & Nugraheni, S. (2024). Impact of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at Warehouse PT Shopee International Indonesia Branch Bekasi. *Sinergi International Journal of Management and Business*, 2(1), 1-10.
- Lathiifa, S., & Chaerudin, C. (2022). The Influence of Organizational Culture, Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable (Case Study: Online Retail XYZ Jakarta). *International Journal of Management and Business Applied*, 1(2), 68-85.
- Lwin, S. T. (2023). *Effect of Employee Motivation on Employee Performance in Myanmar Insurance* (Doctoral dissertation, MERAL Portal).
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50-64.
- Nguyen, T. H. A., Le, T. H. T., & Phung, T. H. (2023). Research on Factors Affecting the Working Motivation of Insurance Agent Employees of Baoviet Life Corporation. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 6(2), 725-729.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2023). Prospek Insurtech di Indonesia. Available at: <http://www.ojk.go.id/ojk-institute/id/capacitybuilding/upcoming/1381/prospek-insurtech-di-indonesia/>. 20 Juli 2023.
- Putri, D. K. A., & Hartono, A. (2023). Training, Leadership Style, and Work Environment on Employee Performance: The Role of Work Motivation. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 13(2), 198-216.
- Pratama, G. D. (2020). Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance in Work Unit Implementation on the Jakarta Metropolitan I National Road. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik*, 10(1), 25-34.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The impact of working motivation and working environment on employee's performance in Indonesia stock exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342-348.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior, Updated, Global Edition (18th ed.)*. Pearson International Content.
- Sinambela, E. A., & Ernawati, E. (2021). Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation in Employee Performance. *Journal of Social Science Studies (JOS3)*, 1(2), 69-74.
- Steers, R. M., & Braunstein, D. N. (1976). A behaviorally based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational behavior*, 9(2), 251-266.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 7-13.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W., & Tripoli, A. M. (1997). Alternative approaches to the employee-organization relationship: does investment in employees pay off? *Academy of Management journal*, 40(5), 1089-1121.
- Turnip, W. J. (2020). Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. XYZ. *Enrichment: Journal of Management*, 10(2), 39-43.