

**HUBUNGAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJADENGAN KINERJA KARYAWAN
BYDIEL HOTEL GRUP KABUPATEN CIANJUR**

Muhamad Rian Septiana¹, Erni Yuningsih², Tini Kartini³

Program Studi Manajemen, Universitas Djuanda, Bogor, Jawa Barat,
Indonesia;

¹septianaryan0996@gmail.com

²erni.yuningsih@unida.ac.id

³tini.kartini@unida.ac.id

Korespondensi Author : Muhamad Rian Septiana

E-mail: ¹septianaryan0996@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan studi ini untuk mengevaluasi korelasi antara motivasi serta kondisi lingkungan kerja dengan efektivitas kerja staf di Bydiel Hotel Grup. Melalui pendekatan deskriptif dan asosiatif, ditemukan bahwa motivasi memiliki tingkat hubungan yang moderat, sementara variabel lingkungan kerja menunjukkan korelasi yang signifikan terhadap performa pegawai. Secara kolektif, kedua variabel tersebut berhubungan positif dan kuat terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada aspek dorongan diri (motivasi) dan kualitas tempat kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam ekosistem organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi sentral sebagai penggerak inti sekaligus aset strategis yang menentukan keberhasilan pencapaian target perusahaan. Menurut Afandi (2018), motivasi dipandang sebagai stimulasi internal yang mendorong individu untuk beraktivitas dengan penuh kesadaran dan antusiasme demi mencapai standar kualitas tertentu. Di sisi lain, Sedarmayanti (2015) menekankan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh instrumen, metode, serta atmosfer tempat individu menjalankan tugasnya, baik secara mandiri maupun kolektif.

Pendapat Afandi (2018:23), motivasi yaitu kemauan yang datang dari dalam diri seseorang atau pribadi karena dapat inspirasi, dapat semangat, dan termotivasi lakukan aktifitas dengan ikhlas, dan hati yang senang akhirnya output dari kegiatan yang dilakukan memperoleh hasil yang bagus dan berkualitas.

Pendapat Sedarmayanti (2015:9), arti lingkungan kerja yakni semua barang perkakas dan bahan yang dihadapi, tempat sekitarnya dimana orang kerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Faktor tempat kerja organisasi sangat berpengaruh buat seseorang ketika mencapai prestasi kerja. Faktor tempat kumpulan yang dimaksud diantaranya penjelasan jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja saling menghormati dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang rata-rata memadai.

Pendapat Mangkunegara (2015:67), kinerja ialah output kerja secara

kualitas dan kuantitas yang didapat oleh seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diberi kepadanya atau yaitu output dari proses kerja tertentu secara terencana saat waktu dan tempat dari karyawan dan dari organisasi yang bersangkutan.

Lokasi Bydiel Hotel Grup berdiri pada tahun 2012 di Jln. Ir H Djuanda No. 70A, dan di Jln. Ir. H. Juanda Jln. Panembong Kaler No.120, Desa Mekarsari, Kec. Cianjur, Kab. Cianjur, Jabar. Hotel ini menawarkan jasa penginapan dengan kondisi lingkungan yang tenang untuk menunjang kegiatan seminar, rapat, diklat maupun sekedar menginap, hotel Bydiel punya lokasi strategis dekat banget Cianjur kota. Bydiel Hotel Grup akan terus kasih service dan kenyamanan buat pengunjung yang mau liburan ataupun akan melakukan kegiatan, khususnya yang menginap di Bydiel Hotel Grup.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Teori lapangan (*field research*)

Pendapat Sugiyono (2014:226) studi lapangan yakni cara ngumpulin data pakai cara dating ke perusahaan yang dituju buat ngelakuin pengamatan langsung pada kegiatan perusahaan juga dapat data dan informasi tentang kendala yang diteliti. Buat dapatin data itu, dilakukanlah cara berikut:

1) Observasi

Menurut Sugiyono (2014:227), observasi ilmu pengetahuan paling dasar, para ilmuwan hanya dapat beroperasi berdasar data, yakni kebenaran tentang dunia nyata yang didapat lewat observasi. Sekumpulan data itu dipusatkan dan seiring bantuan berbagai perangkat canggih, akhirnya barang kecil atau jauh sekali bisa

diteliti dengan jelas.

2) Wawancara

Pendapat Sugiyono (2014:227), wawancara dipakai untuk cara ngumpulin data dengan cara penelitian pendahuluan buat nemuin masalah yang harus diteliti, juga kalau peneliti mau tau hal dari perespon yang lebih dalam dan jumlah peresponnya dikit/kecil.

3) Kuesioner

Pendapat Sugiyono (2014:230) berpendapat kuisisioner itu instrumen buat ngumpulin data, di mana yang ikut atau perespon ngisi pertanyaan atau pernyataan yang dikasih sama peneliti. Kuesioner cocok dipakai kalau jumlah perespon besar dan kesebar di tempat yang luas.

2. Belajar pustaka (*library research*)

Menurut Sugiyono (2014:232), buat dapatin data dilakukan pakai carabaca dan belajar dari semua buku atau *literatur* ada korelasi sama observasi. Studi ini, buku referensi, output diteliti, literatur, atau pustaka lain bisa dipakai buat ngelengkapin yang diteliti.

METODE PENELITIAN

Penelitian pake metode deskriptif kuantitatif. Pendapat Sugiyono (2014:224) catatan kuantitatif berarti informasi dengan berkarakter nomor atau nomor yang bisa dianalisis memakai statistik. Awal data yang dipake di studi ini berbentuk catatan primer dan catatan sekunder. Pendapat Sugiyono (2014:224) mengemukakan yakni catatan utama ialah catatan yang didapat dari awal catatan secara penelitian langsung. namun catatan tidak inti adalah catatan tambahan diperoleh informasi lain maupun secara orang

lain yang kaitannya sama studi.

Pencarian memakai cara pendekatan penjelasan dan metode pendekatan asosiatif. Pendapat Nazir (2011:54) mendefinisikan cara penjelasan yakni buat pelajaran nentuin kebenaran pakai tafsir yang benar disaat dalamnya tergolong pembelajaran buat menggambarkan metode seksama prinsip dari sekitar kejadian gugusan dan pribadi juga telaah buat memastikan seringnya berlangsung semacam status guna menyusutkan kecenderungan juga memperbesar keterandalan.

Akan halnya bagi Sugiyono (2014: 55) telaah berasosiasi merupakan pengkajian yang berhajat buat mencerna jalinan di antara dua unsur atau lebih, meninjau andil, efek, dan jalinan yang berkeadaan sebab-akibat, yakni antara faktor bebas (*independent*) juga unsur terikat (*dependent*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ulasan Personel Pada tekad di Bydiel Hotel Grup Kabupaten Cianjur:

1. Motif

Patokan motif dipandang menjulang bagi pekerja. perihal ini ditampakkan lewat membenaran akan personel menjulang, jalan buat menjulang juga ikrar hasil pekerja menjulang.

2. Harapan

Ukuran harapan dikira tinggi sama pegawai. Perkara ini diperlihatkan sama ganjaran melimpah karena beres kerjaan banyak, pemikiran ketua ke pekerja menjulang juga layanan keadaan banyak.

3. Insentif

ukuran insentif kerja dikira tinggi sama pekerja. Karena ditinjau dari sokongan yang didapat pegawai banyak, dikasih tambahan yang

banyak dan penghasilan yang dikasih ke pegawai *on time*.

Tanggapan Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja pada Bydiel Hotel Grup

Kabupaten Cianjur:

1. Suasana Kerja

Patokan situasi kerja dikira bagus sama pegawai. Soal ini dibuktikan oleh rasa aman pekerja yang dikelompokkan bagus juga entitas gak pilih kasih sama pekerjanya.

2. Hubungan antar Bawahan dan Pimpinan

Patokan ikatan pekerja sama atasan dikira bagus sama pekerja. Ini dilihat karna atasan terus ngasih dorongan juga energi kerja sama pegawai.

3. Hubungan Rekan Kerja

Tanda jalinan temen kerja dikira bagus sama pegawai. Dilihat dari pekerja yang gotong-royong ngerjain kerjaannya.

4. Tersedianya Fasilitas Kerja

Parameter adanya sarana prasarana kerja diklaim bagus sama pekerja. Dilihat dari pegawai dapat perangkat juga media selaras sama keperluan kerja.

Tanggapan Pegawai Berkenaan Kemampuan Pekerja di Bydiel Hotel Grup Kabupaten Cianjur:

1. Kualitas Kerja

Tanda mutu kerja dikira bagus sama pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan pengakuan terhadap individu yang tinggi, kesempatan

untuk maju yang tinggi dan pengakuan atas prestasi karyawan sangat tinggi.

2. Kuantitas Kerja

Indikator kuantitas kerja dikira tinggi sama pegawai. dibuktikan sama karyawan yang mampu dan memahami tugas-tugas rutin dalam pekerjaan setiap harinya.

3. Pelaksanaan Tugas

Indikator pelaksanaan tugas dianggap cukup oleh karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan cekatan.

4. Tanggung Jawab

Indikator tanggung jawab dianggap cukup oleh karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan penyelesaian pekerjaan oleh karyawan yang cukup dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5. Ketepatan Waktu

Indikator ketepatan waktu dianggap tinggi oleh karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu.

6. Efektivitas

Indikator efektivitas dianggap tinggi oleh karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

7. Kemandirian

Indikator kemandirian dianggap tinggi oleh karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan memiliki target tujuan yang ingin dicapai.

8. Komitmen

Indikator komitmen dianggap tinggi oleh karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan apa yang ingin dicapai perusahaan penting juga bagi karyawan.

Berdasarkan penelitian Cyinthia (2015:81) menjelaskan ialah peubah lingkungan bertugas juga dorongan tugas bermakna dengan serempak juga setengah sama performa pekerja. Begitupun penelitian oleh Rannie dan Lotje (2016:43) menjelaskan dorongan itu, pelatihan juga tempat tugas berpengaruh dengan bersamaan juga tidak penuh pada performa pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata, variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja di Bydiel Hotel Grup Kabupaten Cianjur berada pada kategori interpretasi yang tinggi dan baik. Terdapat hubungan linear yang positif; artinya, optimalisasi pada faktor motivasi dan perbaikan sarana lingkungan kerja secara otomatis akan memicu kenaikan performa kerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

SUMBER JURNAL

Yanto Musli, Sovia Rini, dan Melati Putri **Analisis Forecasting Jumlah Kunjungan Tamu Hotel di Kota Bukit Tinggi**, Sebatik 2621-069X.

Pradiana, Regina Pinkan, 2018, **Pengaruh Kompensasi, Penilaian Prestasi**

dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kartika Graha Malang, Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya.

Oceani Ni Made Puspita, Sriathi Anak Agung Ayu, 2015, **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Dibagian House Keeping Pada Hotel bali Dynasty Resort Kuta**, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 4, No.10, 2015:2912-2927, ISSN: 2302-8912.

Setawati Mellinda dan Tjandra Devin Nelfan,, **Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food And Beverage "X" Hotel Surabaya**, Skripsi Sarjana, Universitas Medan Area.

Virgiyanti, Sunuharyo Bambang Swasto, 2018, **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City)**, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.61 N0.2 Agustus 2018.

Putri Febri Kartika, 2015, **Pengaruh Keadilan Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Toko Buku Uranus**, Agora Vol.3 No.2, 2015.

Saputra Apandi, Andri Seno, 2017, **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Studi Kasus Pada Hotel ratu Mayang garden Pekanbaru)**, JOM FISIP Vol. 4 N0.2-Oktober 2017.

Wijaya Tanto, Andreani Fransisca, 2015, **Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya**

Abadi Bersama, AGORA Vol. 3 No.2, 2015.

SUMBER WEBSITE

<https://www.sodexo.co.id/faktor-yang-mempengaruhi-motivasi-kerja/>