

ANALISIS DESKRIPTIF KINERJA KARYAWAN PT. URUSAN JAGA BANDA DITINJAU DARI ASPEK LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PADA PT URUSAN JAGA BANDA

I Putu Arya Perdana Putra Ebony

aryaputraa619@gmail.com

Universitas Bina Sarana Informatika

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT Urusan Jaga Banda. Penelitian dilatarbelakangi oleh pentingnya pemahaman mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja karyawan dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan Google Form kepada karyawan PT Urusan Jaga Banda. Sebanyak 177 responden dipilih menggunakan teknik Simple Random Sampling. Data dianalisis dengan statistik deskriptif melalui perhitungan nilai rata-rata (mean), distribusi frekuensi, dan persentase untuk menggambarkan kondisi setiap variabel penelitian. Dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori sangat baik, yang mencerminkan bahwa suasana kerja, fasilitas kerja, hubungan kerja, keamanan, dan kenyamanan mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan. Motivasi kerja juga berada pada kategori sangat baik, menunjukkan bahwa karyawan memiliki dorongan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik, ditunjukkan oleh kemampuan mencapai target, menjaga kualitas, memanfaatkan waktu secara efektif, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Secara keseluruhan, kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan berada dalam kondisi baik hingga sangat baik dan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk mempertahankan kondisi positif dan mendukung keberlangsungan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Analisis Deskriptif, PT Urusan Jaga Banda.

ABSTRACT

This study aims to describe the conditions of the work environment, work motivation, and employee performance at PT Urusan Jaga Banda. The study was motivated by the importance of understanding the work environment and work motivation as aspects related to task implementation and employee performance in an organization. This research employed a quantitative approach using a descriptive method. Data were collected through a questionnaire distributed via Google Forms to employees of PT Urusan Jaga Banda. A total of 177 respondents were selected using Simple Random Sampling. The data were analyzed using descriptive statistics through mean scores, frequency distributions, and percentages to describe the condition of each research variable. And The results showed that the work environment was categorized as very good, indicating that the working atmosphere, facilities, work relationships, safety, and comfort supported employees in carrying out their duties. Work motivation was also categorized as very good, indicating that employees had a high level of motivation in performing their tasks and responsibilities. Employee performance was categorized as very good, as reflected in their ability to achieve targets, maintain work quality, use time effectively, and take responsibility for their work. Overall, the work environment, work motivation, and employee performance were in good to very good conditions and can serve as a basis for evaluating the company's efforts to maintain positive conditions and support sustainable organizational performance.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance, Descriptive Analysis, PT Urusan Jaga Banda.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi keberlangsungan suatu organisasi maupun perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal, teknologi, dan sarana pendukung lainnya, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Fachrurazi et al. (2021) manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat mendorong peningkatan produktivitas, efektivitas kerja, dan pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor yang terdapat di lingkungan organisasi. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi yang berada di sekitar karyawan saat bekerja, baik kondisi fisik maupun nonfisik. Penelitian Pratiwi & Hariani (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman bagi karyawan sehingga mendukung keberlangsungan aktivitas kerja dalam organisasi. Selain itu, penelitian Nuraini et al. (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu aspek yang berkaitan dengan peningkatan kualitas pelaksanaan kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga menjadi aspek yang penting dalam pelaksanaan pekerjaan. Motivasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Fachrurazi et al. (2021) motivasi kerja berperan sebagai pendorong yang mengarahkan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Permasalahan dan Keterbaruan (Novelty) Penelitian: PT Urusan Jaga Banda merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan layanan tenaga kerja dan fasilitas operasional untuk berbagai instansi dan perusahaan. Dalam pelaksanaan operasional di lapangan, perusahaan menghadapi masalah fluktuasi kinerja karyawan yang diduga kuat berkaitan erat dengan kurang optimalnya fasilitas lingkungan kerja di beberapa titik penempatan, serta menurunnya dorongan motivasi internal di tengah beban kerja operasional pasca-pandemi. Oleh karena itu, keterbaruan (*novelty*) dari penelitian ini adalah melakukan analisis deskriptif secara mendalam dan spesifik yang mengombinasikan variabel lingkungan kerja fisik-nonfisik dengan motivasi kerja pada sektor "outsourcing" jasa pengamanan/penjagaan, yang memiliki karakteristik jam kerja (shift) dan tingkat stres berbeda dibandingkan industri konvensional.

Untuk mengkaji hal tersebut, penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Metode ini dipilih agar peneliti dapat mengukur secara objektif persepsi karyawan menggunakan instrumen kuesioner yang disebar langsung ke populasi pekerja, kemudian menganalisis distribusi, persentase, dan rata-ratanya secara numerik untuk memberikan evaluasi faktual kepada pihak manajemen.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "ANALISIS DESKRIPTIF KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI ASPEK LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PADA PT URUSAN JAGA BANDA."

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian diperoleh dalam bentuk angka yang berasal dari hasil pengukuran melalui instrumen penelitian dan selanjutnya dianalisis secara statistik. Metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai kondisi variabel yang diteliti berdasarkan data yang diperoleh dari responden.

Menurut (Sugiyono, 2021), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat statistik. Sementara itu, penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan suatu fenomena, keadaan, atau kondisi tertentu berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan.

Dalam penelitian ini, objek yang diteliti adalah karyawan PT Urusan Jaga Banda dengan fokus pada tiga variabel, yaitu lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Data penelitian diperoleh dari persepsi responden melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert.

Penelitian ini tidak bertujuan untuk menguji pengaruh, hubungan, maupun sebab-akibat antarvariabel. Analisis dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT Urusan Jaga Banda berdasarkan hasil jawaban responden. Data yang diperoleh selanjutnya diolah menggunakan statistik deskriptif berupa distribusi frekuensi, persentase, dan nilai rata-rata (mean).

Dengan demikian, desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan memberikan gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT Urusan Jaga Banda berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Deskripsi data bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Urusan Jaga Banda dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarkan melalui Form.

Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 177 orang. Data yang diperoleh kemudian diolah dan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi, persentase, serta nilai rata-rata (mean) untuk menggambarkan karakteristik responden dan kondisi masing-masing variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan dilakukan menggunakan metode Pearson Product Moment dengan mengorelasikan setiap butir pernyataan terhadap skor total variabel hasil pengujian dengan data sebagai berikut:

No	Kode	r hitung	r tabel	Keterangan
1	LK1	0,359	0,147	Valid
2	LK2	0,209	0,147	Valid
3	LK3	0,303	0,147	Valid
4	LK4	0,489	0,147	Valid
5	LK5	0,193	0,147	Valid
6	LK6	0,288	0,147	Valid

7	LK7	0,219	0,147	Valid
8	LK8	0,352	0,147	Valid
9	LK9	0,399	0,147	Valid
10	LK10	0,418	0,147	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.5 diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,147. Nilai r hitung berkisar antara 0,193 hingga 0,489, sehingga seluruh 10 butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

No	Kode	r hitung	r tabel	Keterangan
1	MK1	0,365	0,147	Valid
2	MK2	0,249	0,147	Valid
3	MK3	0,367	0,147	Valid
4	MK4	0,306	0,147	Valid
5	MK5	0,287	0,147	Valid
6	MK6	0,388	0,147	Valid
7	MK7	0,343	0,147	Valid
8	MK8	0,324	0,147	Valid
9	MK9	0,412	0,147	Valid
10	M10	0,334	0,147	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.6 diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,147. Nilai korelasi berkisar antara 0,249 hingga 0,412, sehingga seluruh 10 butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

No	Kode	r hitung	r tabel	Keterangan
1	KK1	0,334	0,147	Valid
2	KK2	0,316	0,147	Valid
3	KK3	0,290	0,147	Valid
4	KK4	0,310	0,147	Valid
5	KK5	0,406	0,147	Valid
6	KK6	0,342	0,147	Valid
7	KK7	0,416	0,147	Valid
8	KK8	0,195	0,147	Valid
9	KK9	0,285	0,147	Valid
10	KK10	0,313	0,147	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.7 diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,147. Nilai korelasi berkisar antara 0,195 hingga 0,416, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

LK=10 (jumlah item), dinyatakan valid

MK=10 (jumlah item), dinyatakan valid

KK=10 (jumlah item), dinyatakan valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 30 butir pernyataan, seluruh item pada variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,147. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan terakhir. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

IV-1 Tabel Responden Berdasarkan Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	89	50,28
Perempuan	88	49,72
Total	177	100,00

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa responden penelitian berjumlah 177 orang. Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 89 orang (50,28%), sedangkan responden perempuan sebanyak 88 orang (49,72%). Komposisi ini menunjukkan bahwa responden laki-laki dan perempuan memiliki proporsi yang hampir seimbang sehingga dapat memberikan gambaran yang representatif terhadap kondisi karyawan PT Urusan Jaga Banda.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

IV-2 Tabel Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 25 Tahun	68	38,42
25-35 Tahun	75	42,37
36-45 Tahun	24	13,56
> 45 Tahun	10	5,65
Total	177	100,00

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 25-35 tahun, yaitu sebanyak 75 orang (42,37%). Selanjutnya responden berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 68 orang (38,42%), responden berusia 36-45 tahun sebanyak 24 orang (13,56%), dan responden yang berusia lebih dari 45 tahun sebanyak 10 orang (5,65%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

IV-3 Tabel Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	68	38,42
1-3 Tahun	72	40,68
4-6 Tahun	21	11,86
> 6 Tahun	16	9,04
Total	177	100,00

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja 1-3 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu sebanyak 72 orang (40,68%). Selanjutnya responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 68 orang (38,42%), masa kerja 4-6 tahun sebanyak 21 orang (11,86%), dan masa kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 16 orang (9,04%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

IV-4 Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	77	43,50
Diploma	35	19,77
Sarjana	56	31,64
Lainnya	9	5,09
Total	177	100,00

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, yaitu sebanyak 77 orang (43,50%). Selanjutnya responden dengan pendidikan Sarjana sebanyak 56 orang (31,64%), Diploma sebanyak 35 orang (19,77%), dan kategori lainnya sebanyak 9 orang (5,09%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan menengah hingga perguruan tinggi.

Deskripsi Variabel Penelitian**1. Lingkungan Kerja**

Variabel lingkungan kerja diukur menggunakan sepuluh butir pernyataan yang disusun berdasarkan lima indikator, yaitu suasana kerja, fasilitas kerja, hubungan kerja, keamanan kerja, dan kenyamanan kerja. Seluruh pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) sampai Sangat Setuju (SS). Hasil distribusi jawaban responden disajikan pada tabel berikut.

IV-5 Tabel Distribusi Jawaban

No	SS	S	N	TS	STS	Mean	Kategori
LK1	61	104	12	0	0	4,28	Sangat Baik
LK2	81	85	11	0	0	4,40	Sangat Baik
LK3	75	93	9	0	0	4,37	Sangat Baik
LK4	63	98	16	0	0	4,27	Sangat Baik
LK5	75	88	14	0	0	4,34	Sangat Baik
LK6	71	85	21	0	0	4,28	Sangat Baik
LK7	67	91	19	0	0	4,27	Sangat Baik
LK8	69	90	18	0	0	4,29	Sangat Baik
LK9	64	98	15	0	0	4,28	Sangat Baik
LK10	72	90	15	0	0	4,32	Sangat Baik
Rata-rata						4,31	Sangat Baik

Keterangan:

- LK1-LK10 = kode butir pernyataan variabel lingkungan kerja.
- Kategori diperoleh berdasarkan interval skala Likert yang telah ditetapkan pada BAB III.

Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh nilai rata-rata keseluruhan variabel lingkungan kerja sebesar 4,31, yang termasuk dalam kategori Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap kondisi lingkungan kerja di PT Urusan Jaga Banda.

Butir pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah LK2, yaitu "Suasana kerja yang kondusif membantu saya bekerja lebih optimal" dengan nilai rata-rata sebesar 4,40. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan suasana kerja yang mendukung sehingga mampu meningkatkan fokus dan efektivitas dalam melaksanakan tugas.

Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada LK4 dan LK7, masing-masing sebesar 4,27. Meskipun demikian, kedua butir tersebut tetap berada dalam kategori Sangat Baik, sehingga dapat diartikan bahwa responden masih memberikan penilaian

positif terhadap fasilitas kerja maupun aspek keamanan selama bekerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Urusan Jaga Banda telah mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas karyawan. Kondisi tersebut terlihat dari dominasi jawaban Setuju dan Sangat Setuju pada seluruh butir pernyataan, tanpa adanya responden yang memilih kategori Tidak Setuju maupun Sangat Tidak Setuju.

Hasil ini sejalan dengan pendapat (Dr. H. Fachrurazi et al., 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian (Elok Cahyaning Pratiw & Mila Hariani, 2023) serta (Nuraini et al., 2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian bertujuan untuk menginterpretasikan hasil analisis deskriptif yang telah diperoleh pada subbab sebelumnya. Pembahasan dilakukan dengan mengaitkan hasil penelitian terhadap teori-teori yang relevan serta penelitian terdahulu sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT Urusan Jaga Banda.

Berikut adalah hasil distribusi perhitungan deskriptif untuk variabel Motivasi Kerja (X2):

Indikator Motivasi Kerja (X2)	Nilai Rata-rata (Mean)	Kategori
Kebutuhan Fisik (MK1, MK2)	4,25	Sangat Baik
Rasa Aman (MK3, MK4)	4,38	Sangat Baik
Kebutuhan Sosial (MK5, MK6)	4,30	Sangat Baik
Penghargaan (MK7, MK8)	4,26	Sangat Baik
Pengembangan Diri (MK9, MK10)	4,31	Sangat Baik
Rata-rata Keseluruhan X2	4,30	Sangat Baik

Motivasi kerja karyawan secara keseluruhan mendapat rata-rata 4,30 (Sangat Baik), di mana rasa aman dan peluang pengembangan diri menjadi pendorong utama.

Berikut adalah hasil perhitungan deskriptif untuk variabel Kinerja Karyawan (Y):

Indikator Kinerja Karyawan (Y)	Nilai Rata-rata (Mean)	Kategori
Kualitas Kerja (KK1, KK2)	4,35	Sangat Baik
Kuantitas Kerja (KK3, KK4)	4,28	Sangat Baik
Ketepatan Waktu (KK5, KK6)	4,33	Sangat Baik
Kemandirian (KK7, KK8)	4,27	Sangat Baik
Tanggung Jawab (KK9, KK10)	4,41	Sangat Baik
Rata-rata Keseluruhan Y	4,32	Sangat Baik

Rata-rata variabel kinerja adalah 4,32 (Sangat Baik). Karyawan sangat menyadari dan taat pada tanggung jawab operasional serta kualitas penjagaan yang sesuai standar operasional perusahaan.

3. Pembahasan Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,31 yang termasuk dalam kategori Sangat Baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap kondisi lingkungan kerja di PT Urusan Jaga Banda. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung dengan hubungan kerja yang harmonis menjadi faktor yang dirasakan mampu menunjang pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator suasana kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa suasana kerja yang kondusif mampu memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, indikator fasilitas kerja, hubungan kerja, keamanan kerja, dan kenyamanan kerja juga memperoleh penilaian yang tinggi sehingga secara keseluruhan lingkungan kerja dinilai telah memenuhi harapan karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Dr. H. Fachrurazi et al., 2021) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik kondisi fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman, meningkatkan semangat kerja, serta mendukung produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Elok Cahyaning Pratiw & Mila Hariani, 2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan dampak positif terhadap retensi karyawan pada industri jasa. Selain itu, penelitian (Nuraini et al., 2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan sehingga kualitas kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT Urusan Jaga Banda telah berada pada kategori sangat baik sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung aktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Pembahasan Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berada pada kategori sangat baik. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, indikator motivasi kerja memperoleh penilaian positif dari responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki dorongan untuk bekerja secara optimal, baik karena kebutuhan pribadi, keinginan memperoleh penghargaan, maupun kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri. Motivasi yang dimiliki karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga semangat kerja dan komitmen terhadap perusahaan.

Temuan tersebut sesuai dengan teori (Dr. H. Fachrurazi et al., 2021) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin besar pula keinginan individu tersebut untuk memberikan hasil kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian (Farhan et al., n.d.) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Penelitian (Suryawan & Salsabilla, 2022) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu menciptakan semangat kerja

sehingga karyawan lebih terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan PT Urusan Jaga Banda berada pada kondisi yang baik sehingga mampu mendukung pelaksanaan tugas serta meningkatkan semangat kerja karyawan.

5. Pembahasan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa variabel kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum karyawan PT Urusan Jaga Banda telah mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemandirian, dan tanggung jawab memperoleh penilaian yang baik dari responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menjaga kualitas hasil kerja, serta memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori (Novia Ruth Silaen et al., 2021) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau target yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Kurniawan & Putra, 2019) yang menyatakan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian (Halimah & Dahlia, 2024) menunjukkan bahwa penerapan sistem kerja yang baik mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Urusan Jaga Banda berada pada kategori yang baik sehingga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah mampu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap ketiga variabel penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memperoleh kategori baik hingga sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi kerja yang dirasakan oleh responden secara umum berada pada tingkat yang positif.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis memberikan suasana kerja yang kondusif bagi karyawan. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki dorongan untuk bekerja secara optimal, baik karena faktor kebutuhan pribadi, penghargaan, maupun kesempatan untuk berkembang. Kondisi tersebut tercermin pada gambaran kinerja karyawan yang juga berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menjaga kualitas hasil kerja, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Temuan ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan aspek penting yang perlu terus dipertahankan oleh perusahaan sebagai bagian dari upaya menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung tercapainya kinerja karyawan yang optimal. Namun demikian, karena penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, hasil penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menyimpulkan adanya hubungan sebab-akibat atau pengaruh antarvariabel, melainkan hanya memberikan gambaran mengenai kondisi aktual yang dirasakan oleh karyawan

PT Urusan Jaga Banda

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai ANALISIS DESKRIPTIF KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI ASPEK LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PADA PT URUSAN JAGA BANDA, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Urusan Jaga Banda berada pada kategori Sangat Baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan menilai suasana kerja, fasilitas kerja, hubungan antar rekan kerja, keamanan, serta kenyamanan lingkungan kerja telah mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman sehingga membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
2. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berada pada kategori Sangat Baik. Karyawan memiliki dorongan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, baik yang berasal dari kebutuhan untuk berprestasi, memperoleh penghargaan, menjalin hubungan kerja yang baik, maupun kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan telah terbentuk dengan baik sehingga mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.
3. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Urusan Jaga Banda berada pada kategori Sangat Baik. Hal ini terlihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menjaga kualitas hasil kerja, memanfaatkan waktu secara efektif, bekerja secara mandiri, serta memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan.
4. Secara keseluruhan, hasil penelitian memberikassn gambaran bahwa kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di PT Urusan Jaga Banda berada pada kategori yang baik hingga sangat baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta mendorong motivasi karyawan sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berlangsung secara optimal. Namun demikian, penelitian ini hanya bersifat deskriptif sehingga hasil penelitian menggambarkan kondisi yang ada berdasarkan persepsi responden dan tidak digunakan untuk menyimpulkan hubungan maupun pengaruh antarvariabel.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi PT Urusan Jaga Banda

PT Urusan Jaga Banda diharapkan dapat mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang telah dinilai sangat baik oleh para karyawan. Perusahaan juga disarankan untuk terus meningkatkan kualitas fasilitas kerja, menjaga keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja, serta memperkuat komunikasi dan kerja sama antarpegawai agar suasana kerja tetap kondusif.

Selain itu, perusahaan diharapkan terus mengembangkan program-program yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti pemberian penghargaan atas prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan kompetensi, kesempatan pengembangan karier, serta evaluasi kinerja secara berkala. Upaya tersebut diharapkan dapat menjaga bahkan meningkatkan semangat kerja dan kualitas kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat mempertahankan motivasi kerja yang telah dimiliki dengan terus meningkatkan disiplin, tanggung jawab, kerja sama tim, serta profesionalisme dalam melaksanakan tugas. Sikap positif tersebut akan membantu menjaga kualitas pelayanan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, sehingga hanya memberikan gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan berdasarkan persepsi responden. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan kuantitatif inferensial untuk menguji hubungan atau pengaruh antarvariabel menggunakan metode analisis seperti regresi linier, korelasi, atau Structural Equation Modeling (SEM).

Selain itu, penelitian berikutnya juga dapat menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, pelatihan, maupun disiplin kerja sehingga diperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Basyid, A., Studi, P., Stie, M., & Tanjungpinang, P. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- David Shandika Indrayana, & Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.30787/JIEMBI.V2I1.1407>
- Dr. H. Fachrurazi, S. Ag. M., Dr. Kasmanto Rinaldi, S. H., Dr. Jenita, S. E. M., Yudiyanto Joko Purnomo, S. E. ,MM., Budi Harto, S. E., & Andina Dwijayanti, S. E. (2021). Teori dan Konsep MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (S. K. Putra Harahap, Ed.; Edisi : 2021). Yayasan Cendikia Mulia Mandiri . <https://repository.uir.ac.id/22481/1/Teori%20dan%20Konsep%20Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia.pdf>
- Elok Cahyaning Pratiw, & Mila Hariani. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan di Industri Jasa. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 563–568. <https://doi.org/10.47065/JTEAR.V4I2.1012>
- Farhan, R. M., Program, J., Manajemen, S., & Semarang, U. S. (n.d.). THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE. Retrieved June 12, 2026, from <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>,
- Halimah, H., & Dahlia, L. (2024). PENGARUH PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KEAMANAN INFORMASI (ISO 27001) DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK JASA JAKARTA. *E-Prosiding Akuntansi*, 5(1). <https://doi.org/10.31326/.V5I1.1989>
- Harries Madiistriyatno, & Zakiyya Tunnufus. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia : mengolah potensi individu dalam perusahaan: I (Asep Rachmatullah). Indigo Media. <https://repository.latansamashiro.ac.id/484/1/layout%20buku%20MSDM%20%28tampilan%201%20sisi%29.pdf>
- JENNY JUNIANTAN. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA. <https://repositori.buddhidharma.ac.id/1902/3/COVER%20-%20BAB%20III.pdf>
- Kurniawan, M., & Putra, D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karywan Divisi Keamanan Aviation di Indonesia Angkasa Pura II (Persero) Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(1), 25–31. <https://doi.org/10.36982/JIEGMK.V10I1.721>

- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Maulana, A. (2022). Coopetition: *Jurnal Ilmiah Manajemen Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Jasa*. 13(2).
- Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany, Anis Masyruroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri I Lestari, Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, & Surya Putra. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung. <https://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA%20KARYAWAN%20%20CETAK.pdf>
- Nuraini, I., Mulyono, H., Purnama, B., Rolando, B., Studi Manajemen, P., Ilmu Manajemen Dan Bisnis, F., *Dinamika Bangsa*, U., Jl Jend Sudirman, J., Hok, T., Jambi Selatan, K., Jambi, K., Studi Sistem Informasi, P., & Ilmu Komputer, F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jasa Travel. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(4), 968-975. <https://doi.org/10.47065/JTEAR.V4I4.1375>
- Pricilia, B., Julianti, W., *Ekonomika dan Bisnis*, F., Negeri Surabaya, U., *Ekonomi dan Bisnis*, F., & Muhadi Setiabudi, U. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *REMB : Research Economics Management and Business*, 2(2), 14-18. <https://doi.org/10.36232/REMB.V2I2.1685>
- Saputri, H., Kusnaedi, U., & Asmana, Y. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Perusahaan Jasa di Jakarta Utara. *Haria Saputri, Dkk) Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 102(4), 2986-6340. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7932454>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1543971#>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146. <https://doi.org/10.37905/AKSARA.8.1.137-146.2022>