

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, PENGHARGAAN (REWARD), DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA CV CAHAYA BUNGA KREASI BEKASI JAWA BARAT)**

Imam Rachmatullah Badar, Edy Rahardja¹
Email: imam.r.badar@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

Problems that occur in the CV. Cahaya Bunga Kreasi is an indication that the performance of staff and employees is felt to be decreased, namely a decrease in the results of employee performance appraisals of CV. Light of Flowers Creations. Previous research from Ibrar and Khan (2015) and Njanja dkk (2013) have added the managerial phenomenon with contradicted finding. The purpose of this study was to analyze the effect of non-physical work environment, reward and work motivation on employee performance of CV. Cahaya Bunga Kreasi. Population and sample were the same (77 employees), this research considered as using census approach. Data was collected using questionnaire and then analyzed by multiple linear regression. The results showed that all three independent variable; non-physical work environment, reward and work motivation have a positive effect on employee performance. The model can explain 63,1 percent of the problem based on the adjusted R square score and the rest based on other external factors beside all variables used in this research.

Keywords: transportation industry, B2B, employee performance, workplace environment, non physical work environment, reward, work motivation,.

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat membuat perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi handal. Kehandalan tenaga kerja ini sangat dibutuhkan perusahaan karena perusahaan menganggap karyawan adalah aset perusahaan yang menentukan masa depan perusahaan. Karyawan merupakan aset yang perlu untuk dibina karena hasil kinerja karyawan akan sangat menentukan kinerja perusahaan terlebih pada perusahaan yang sangat tergantung pada kinerja karyawannya seperti perusahaan jasa. Kondisi yang ada saat ini membuat perusahaan perlu menciptakan kondisi dimana karyawan merasa nyaman dalam pekerjaannya sehingga membuat kinerja karyawan yang prima. Kinerja yang prima menunjukkan seberapa baik seorang karyawan dalam kemampuannya melakukan suatu pekerjaan serta perannya dalam suatu organisasi (Kotler & Armstrong, 2014).

CV. Cahaya Bunga Kreasi merupakan salah satu perusahaan transportasi yang sangat bergantung pada kinerja karyawannya untuk memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggannya. CV. Cahaya Bunga Kreasi bergerak dalam industri jasa transportasi yang memberikan layanan pengiriman barang bagi perusahaan. CV. Cahaya Bunga Kreasi didirikan sejak 9 tahun yang lalu dan saat ini telah memiliki 3 cabang di seluruh Indonesia dan telah dipercaya melayani pelanggan seperti PT Hartono Istana Teknologi (Polytron), PT. Karya Indah Multi Guna, PT. Forme dan PT. Semarang Garment. Adanya kepercayaan yang diberikan oleh pelanggannya ini membuat CV. Cahaya Bunga Kreasi sangat memperhatikan kinerja karyawannya dengan melakukan penilaian secara berkala untuk mengetahui dengan cepat kinerja karyawannya dan melakukan perbaikan jika ditemukan adanya penurunan kinerja. Berdasarkan data penilaian intern mengenai kinerja karyawan di CV. Cahaya Bunga Kreasi yang dinilai dari capaian target,

¹ Corresponding author

disiplin, *team work*, komunikasi antar rekan dan perilaku, terlihat bahwa CV. Cahaya Bunga Kreasi saat ini mengalami penurunan dari penilaian kinerja.

Tabel 1
Rata-Rata Pencapaian Target Kinerja Karyawan CV. Cahaya Bunga Kreasi

Tahun	Standar Kinerja	Capaian Kinerja
2014	80%	80,64%
2015	80%	82,45%
2016	80%	79,21%
2017	80%	74,25%

Sumber: CV. Cahaya Bunga Kreasi, 2019

Berdasarkan data penilaian kinerja dari karyawan CV. Cahaya Bunga Kreasi ini terdapat masalah pada capaian kinerja dari karyawan CV. Cahaya Bunga Kreasi yang berdasarkan data menunjukkan penurunan pada tahun 2016 dan 2017 serta tidak mencapai standar kinerja yang diharapkan perusahaan. Secara keseluruhan dapat dikatakan kinerja karyawan CV. Cahaya Bunga Kreasi masih belum sesuai standar dari CV. Cahaya Bunga Kreasi yang menginginkan karyawannya dapat mencapai angka maksimal dalam pekerjaannya.

Permasalahan yang terjadi di CV. Cahaya Bunga Kreasi adalah bahwa kinerja dari staff dan karyawan dirasakan menurun seperti terlihat pada tabel 1 yaitu adanya penurunan hasil penilaian kinerja karyawan CV. Cahaya Bunga Kreasi. Berdasarkan *research gap*, didapatkan hasil adanya inkonsistensi hasil dari penelitian yang dilakukan sebelumnya sehingga penurunan kinerja ini terutama diduga disebabkan oleh motivasi kerja karyawan yang juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik dan *reward*. Sehingga rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan CV. Cahaya Bunga Kreasi..

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik, *reward* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Bunga Kreasi.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Definisi kinerja pekerjaan menurut Omar dan Okasheh (2017) dapat didefinisikan sebagai perilaku atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada waktu tertentu yang mencerminkan seberapa baik orang atau kelompok itu mencapai kualifikasi suatu pekerjaan dalam misi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah faktor yang sangat besar mempengaruhi profitabilitas organisasi mana pun (Karami dkk, 2013). Kinerja penting bagi organisasi karena kinerja karyawan mengarah pada kesuksesan bisnis. Kinerja juga sangat penting bagi individu, karena pencapaian tugas dapat menjadi sumber kepuasan (Amalia dan Fakhri, 2017). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan termasuk peralatan, lingkungan kerja fisik, pekerjaan yang bermakna, prosedur operasi standar, penghargaan untuk sistem yang baik atau buruk, harapan kinerja, umpan balik tentang kinerja, selain pengetahuan, keterampilan dan sikap (Salah, 2016). Lingkungan kerja fisik dan pengaruhnya telah dipelajari secara luas karena lingkungan dapat menghambat, mengintervensi, atau menetapkan batasan pada rentang perilaku kerja yang ditampilkan, yang pada gilirannya, berpotensi berdampak pada kinerja tugas (Omari dan Okasdeh, 2017).

Faktor non fisik dari lingkungan kerja umumnya dianggap sebagai salah satu masalah paling penting dalam masyarakat kontemporer dan masa depan. Mereka merujuk pada interaksi antara lingkungan dan kondisi kerja, kondisi organisasi, fungsi dan konten pekerjaan, upaya, karakteristik individu pekerja dan orang-orang dari anggota keluarga mereka (Astuti dkk, 2018). Oleh karena itu, sifat faktor psikososial itu kompleks, mencakup masalah yang berkaitan dengan pekerja, lingkungan umum, dan pekerjaan. Karami dkk (2013) mendefinisikan kesejahteraan tempat kerja karyawan dalam hal enam bidang utama: beban kerja yang dapat dikelola; kontrol pribadi atas pekerjaan; dukungan dari rekan kerja dan penyelia; hubungan positif di tempat kerja; peran yang cukup jelas; dan rasa kontrol atau keterlibatan dalam perubahan di tempat kerja. Asosiasi individu dengan lingkungan kerja adalah penting karena berdampak pada kemampuan

individu untuk mengendalikan pekerjaan mereka dan tingkat stres yang mereka alami di tempat kerja. Lingkungan kerja non fisik berhubungan dengan hubungan antar karyawan, atasan maupun rekan kerja lainnya yang berada dalam satu lini perusahaan (Cintia dan Gilang, 2016). Hubungan antar personel dalam organisasi dapat dilihat dari jalinan komunikasi antar karyawan. Kedekatan hubungan komunikasi antar karyawan akan membuat karyawan mampu menyampaikan apa yang ada dalam pikirannya untuk kemajuan perusahaan maupun untuk mendukung pekerjaannya, sehingga kinerjanya akan meningkat (Samson dkk, 2015). Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

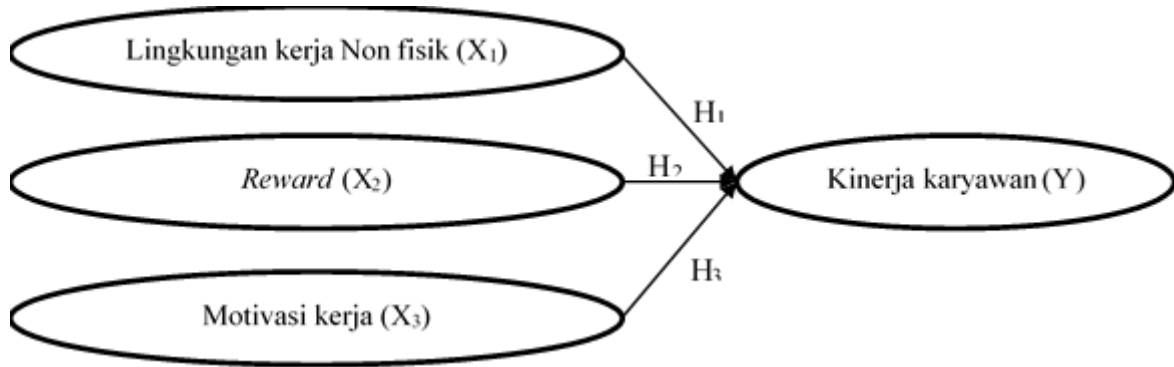
H₁: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sistem *rewards* dan promosi mengenai motivasi karyawan adalah alat penting yang harus dipertimbangkan manajemen untuk mengarahkan dan menyalurkan motivasi karyawan pada skema yang mereka inginkan. Sistem *rewards* dan promosi terdiri dari semua komponen dalam organisasi, yang meliputi kegiatan pengambilan keputusan yang terlibat dalam mengalokasikan manfaat dan kompensasi kepada karyawan untuk kontribusi mereka kepada organisasi (Prateepkanth, 2011). Tujuan penghargaan dan promosi adalah untuk memberikan pendekatan sistematis untuk memberikan konsekuensi positif dan menarik orang untuk bergabung dengan organisasi dan pada akhirnya termotivasi untuk memberikan tingkat kinerja yang lebih tinggi (Pratheepkanth, 2011). Karyawan melakukan ketika mereka dihargai dan ketika mereka melebihi harapan dan batas dan melampaui target, sebagai cara untuk memotivasi mereka, mereka harus segera dihargai. Praktik penghargaan cepat atas kinerja akan menghasilkan motivasi diri dan menetapkan standar yang lebih tinggi oleh karyawan sendiri karena mereka akan mengambil tugas secara positif dan melakukan semua upaya untuk mencapai target. Sistem penghargaan dalam organisasi harus dirancang dan diimplementasikan dengan baik untuk memperkuat perilaku positif yang secara langsung akan memberikan positif pada kinerja karyawan (Njanja, 2013). Barton berpendapat bahwa penghargaan di tempat kerja meningkatkan kinerja dan tingkat produktivitas apakah itu untuk pertama kalinya atau untuk pencapaian yang sering (Ibrar dan Khan, 2015). Salah satu psikologis yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah persepsi karyawan atas penghargaan (*reward*) yang layak. Kinerja karyawan perlu distimulasi dengan pemberian penghargaan tambahan yang digunakan untuk memacu agar karyawan tetap memiliki moral kerja yang tinggi dan tidak memiliki pikiran lain selain bekerja dengan baik untuk perusahaan (Karami dkk, 2013). Penghargaan diberikan tidak selalu berbentuk finansial, namun juga dapat diberikan dalam bentuk non finansial seperti pujian atau pengakuan atas kinerjanya. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan memberikan penghargaan akan merasa kinerjanya diakui oleh perusahaan sehingga akan berusaha untuk bekerja lebih baik (Nabi dkk, 2017). Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₂: Penghargaan (*Reward*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata motivasi sesuai Vroom (Salah, 2016) telah diturunkan dari kata Latin "movere" yang berarti "bergerak" yang mengacu pada kekuatan internal, yang tergantung pada kebutuhan individu yang mendorong diri sendiri untuk mencapai. Menurut kamus Webster dengan melihat akar dari terminologi, motivasi dimulai dengan motif yang berarti sesuatu menyebabkan hal lain untuk bertindak, dan dengan demikian, motivasi dapat dengan mudah didefinisikan sebagai tindakan menyediakan motif yang menyebabkan seseorang bertindak. Motivasi bertanggung jawab untuk seseorang untuk bertindak dan orang lain sendiri dapat membuat seseorang termotivasi (Njanja dkk, 2013). Motivasi didefinisikan dalam arti luas oleh Gredler dkk (Amalia dan Fakhri, 2017) sebagai atribut yang menggerakkan kita untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Kondisi motivasi merupakan suatu konsep diri dimana seseorang akan berusaha bekerja sedemikian rupa untuk pemenuhan suatu tujuan hidup. Karyawan yang memiliki suatu tujuan hidup akan membuat karyawan mau untuk bekerja lebih keras untuk pemenuhan tujuannya tersebut sehingga kinerjanya akan semakin baik (Ibrar dan Khan, 2015). Namun masalah yang sering timbul adalah karyawan terutama karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan menemukan dirinya berada dalam zona nyaman sehingga merasa tidak memiliki motivasi tambahan dalam pekerjaan yang menyebabkan kinerjanya menurun (Salah, 2016). Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan



METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Tabel 2
Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Lingkungan kerja non fisik (Astuti dkk, 2018)	Kondisi-kondisi yang melibatkan kenyamanan, hubungan antar personel dan perasaan karyawan CV. Cahaya Bunga Kreasi	a. SOP b. Perasaan nyaman dalam bekerja c. Perasaan aman d. Hubungan antar karyawan (Cintia dan Gilang, 2016)	1-5
2	Reward (Ibrar dan Khan, 2015)	Penghargaan bagi karyawan CV. Cahaya Bunga Kreasi	a. Kesesuaian gaji b. Ketepatan bonus c. Pengakuan akan pekerjaan d. Promosi (Bao & Nizam, 2015)	1-5
3	Motivasi kerja (Ibrar dan Khan, 2015)	Atribut dan dorongan bagi karyawan CV. Cahaya Bunga Kreasi untuk melakukan suatu pekerjaan	a. Kebutuhan untuk berprestasi dengan penerimaan tanggung jawab b. Kebutuhan untuk pergaulan dengan menjalin persahabatan c. Kebutuhan untuk dominasi, dengan menjadi pemimpin tim (Mas'ud, 2011)	1-5
4	Kinerja karyawan (Njanja dkk, 2013)	Kegiatan yang dilakukan oleh karyawan CV. Cahaya Bunga Kreasi untuk mencapai tujuan perusahaan	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu (Njanja dkk, 2013)	1-5

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Cahaya Bunga Kreasi yaitu sejumlah 77 orang karyawan. Karena jumlahnya yang terbatas, maka dalam penelitian ini digunakan sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden sejumlah 77 orang karyawan CV. Cahaya Bunga Kreasi.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data yang digunakan adalah berupa data primer, karena mengumpulkan data hanya pada saat riset lapangan (Gozhali, 2011). Sedangkan jenis sumber data yang digunakan berjenis primer dan sekunder.

Metode Analisis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis multivariate menggunakan analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
a = Konstanta
b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi berganda
X₁ = Lingkungan Kerja Fisik
X₂ = *Reward*
X₃ = Motivasi kerja
e = Error atau galat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Multikolinieritas

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Lingkungan kerja non fisik	,453	2,207
<i>Reward</i>	,412	2,427
Motivasi kerja	,387	2,585

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel koefisien di atas, nilai toleransi untuk variabel lingkungan kerja non fisik, penghargaan (*reward*), dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, lebih besar dari nilai *default (Tolerance)* yang ditentukan sebesar 0,10. Sedangkan untuk nilai VIF juga lebih kecil daripada 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi persyaratan ambang toleransi dan nilai VIF. Artinya ketiga variabel tersebut tidak mengalami efek multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2
Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,911	,465		4,108	,000
Lingkungan kerja non fisik	,029	,041	,116	,706	,483
Reward	-,007	,043	-,029	-,170	,865
Motivasi kerja	-,111	,053	-,375	-2,110	,058

a. Dependent Variable: Abs

Berdasarkan hasil uji Glejser, terlihat bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikansi > 0,05, sehingga tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model ini.

Uji Normalitas Data

Tabel 3
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,23586907
Most Extreme Differences	Absolute	,039
	Positive	,039
	Negative	-,034
Kolmogorov-Smirnov Z		,338
Asymp. Sig. (2-tailed)		1,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil pada tabel tersebut nampak bahwa data terdistribusi normal, terbukti dengan nilai signifikansi semua variabel bebas yang lebih besar 0,05 artinya ($p > 0,05$) hal ini mengindikasikan data residual terdistribusi normal.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda antara lingkungan kerja non fisik, *reward*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 0,264X_1 + 0,379X_2 + 0,251X_3$$

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,925	,857		2,247	,028		
Lingkungan kerja non fisik	,191	,075	,264	2,552	,013	,453	2,207
Reward	,280	,080	,379	3,494	,001	,412	2,427
Motivasi kerja	,217	,097	,251	2,243	,028	,387	2,585

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Uji hipotesis Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai beta sebesar 0,264. Nilai beta sebesar 0,264 serta signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ menunjukkan bahwa **H₁ diterima**. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja non fisik lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji hipotesis Penghargaan (*Reward*) terhadap Kinerja karyawan

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai beta sebesar 0,379. Nilai beta sebesar 0,379 serta signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa **H₂ diterima**. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut menunjukkan pengaruh positif antara penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika *reward* lebih meningkat, maka hal itu akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Uji hipotesis Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$ dan nilai beta sebesar 0,251. Nilai beta sebesar 0,251 serta signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$ menunjukkan bahwa **H₃ diterima**. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut menunjukkan pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika motivasi kerja semakin meningkat, maka hal itu akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,631, hal ini berarti bahwa variasi kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel bebas yaitu lingkungan kerja non fisik, penghargaan (*reward*), dan motivasi kerja sebesar 63,1% sedangkan sisanya sebesar 36,9% ($100\% - 63,1\%$) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan perhitungan uji F, hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (signifikan), yang menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Hasil analisis memperlihatkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berhubungan dengan hubungan antar karyawan, atasan maupun rekan kerja lainnya yang berada dalam satu lini perusahaan (Cintia dan Gilang, 2016). Hubungan antar personel dalam organisasi dapat dilihat dari jalinan komunikasi antar karyawan. Kedekatan hubungan komunikasi antar karyawan akan membuat karyawan mampu menyampaikan apa yang ada dalam pikirannya untuk kemajuan perusahaan maupun untuk mendukung pekerjaannya, sehingga kinerjanya akan meningkat. Faktor non fisik dari lingkungan kerja umumnya dianggap sebagai salah satu masalah paling penting karena merupakan interaksi antara lingkungan dan kondisi kerja, kondisi organisasi, fungsi dan konten pekerjaan, upaya, karakteristik individu pekerja dan orang-orang dari anggota keluarga mereka. Ketika karyawan memiliki lingkungan kerja non fisik seperti beban kerja yang dapat dikelola; kontrol pribadi atas pekerjaan; dukungan dari rekan kerja dan penyelia; hubungan positif di tempat kerja; peran yang cukup jelas; dan rasa kontrol atau keterlibatan dalam perubahan di tempat kerja yang semakin baik maka karyawan akan merasa mampu untuk mengendalikan pekerjaan mereka. Adanya suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan kontrol diri yang baik akan membuat kondusif bagi pekerja untuk melakukan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman sehingga dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dan kemudian dapat mendorong semangat bekerja dengan lebih aktif, terpelihara, sehingga kinerjanya akan semakin meningkat.

Kondisi pada CV Bunga Kreasi saat ini adalah SOP pada CV. Cahaya Bunga Kreasi saat ini mampu dilaksanakan oleh karyawan dengan baik sehingga pekerjaan mampu terselesaikan sesuai dengan standar perusahaan. Adanya kenyamanan dalam melakukan pekerjaan membuat karyawan CV. Cahaya Bunga Kreasi merasa dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditentukan perusahaan tanpa ada beban. Penyelesaian pekerjaan sesuai standar kualitas dan jumlah ini juga membuat karyawan juga merasa pekerjaan karyawan selalu aman.

Hasil analisis memperlihatkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu psikologis yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah

persepsi karyawan atas penghargaan (*reward*) yang layak. Kinerja karyawan perlu distimulasi dengan pemberian penghargaan tambahan yang digunakan untuk memacu agar karyawan tetap memiliki moral kerja yang tinggi dan tidak memiliki pikiran lain selain bekerja dengan baik untuk perusahaan. Penghargaan diberikan tidak selalu berbentuk finansial, namun juga dapat diberikan dalam bentuk non finansial seperti pujian atau pengakuan atas kinerjanya. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan memberikan penghargaan akan merasa kinerjanya diakui oleh perusahaan sehingga akan berusaha untuk bekerja lebih baik. Karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi ketika mereka dihargai dan ketika mereka melebihi harapan dan batas dan melampaui target, sebagai cara untuk memotivasi mereka, mereka harus segera dihargai. Praktik pemberian penghargaan sesuai kinerja (sistem meritokrasi) akan menghasilkan motivasi diri dan menetapkan standar yang lebih tinggi oleh karyawan sendiri karena mereka akan mengambil tugas secara positif dan melakukan semua upaya untuk mencapai target. Sistem penghargaan dalam organisasi harus dirancang dan diimplementasikan dengan baik untuk memperkuat perilaku positif yang secara langsung akan memberikan positif pada kinerja karyawan karena berfungsi sebagai alat manajemen utama yang dapat berkontribusi pada efektivitas perusahaan dengan memengaruhi perilaku individu dan memotivasi karyawan di tempat kerja. Karyawan akan memberikan kinerja yang maksimal ketika mereka memiliki perasaan atau kepercayaan bahwa upaya mereka akan dihargai oleh manajemen.

Kondisi yang terjadi pada CV. Cahaya Bunga Kreasi adalah Gaji yang diberikan kepada karyawan CV. Cahaya Bunga Kreasi oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan. Bonus yang diberikan saat ini sudah tepat sebab pekerjaan sudah terselesaikan sesuai dengan jumlah yang ditentukan oleh perusahaan. Pengakuan terhadap pekerjaan karyawan dianggap cukup baik walaupun sebenarnya kurang maksimal namun hal ini tidak menghalangi karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya.

Hasil analisis memperlihatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi motivasi merupakan suatu konsep diri dimana seseorang akan berusaha bekerja sedemikian rupa untuk pemenuhan suatu tujuan hidup. Karyawan yang memiliki suatu tujuan hidup akan membuat karyawan mau untuk bekerja lebih keras untuk pemenuhan tujuannya tersebut sehingga kinerjanya akan semakin baik (Ibrar dan Khan, 2015). Namun masalah yang sering timbul adalah karyawan terutama karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan menemukan dirinya berada dalam zona nyaman sehingga merasa tidak memiliki motivasi tambahan dalam pekerjaan yang menyebabkan kinerjanya menurun. Motivasi adalah atribut yang menggerakkan karyawan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Seorang karyawan yang secara intrinsik termotivasi atau termotivasi oleh diri sendiri menghadapi tantangan sendiri dan mencapai hasil yang diinginkan tanpa tekanan atau paksaan dari luar. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik ditafsirkan sebagai kegiatan yang dilakukan secara eksklusif untuk tujuan mendapatkan hadiah atau hasil yang tidak melekat tidak seperti motivasi intrinsik di mana kegiatan dilakukan untuk kebahagiaan semata-mata dan karena keinginan untuk bekerja. Adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus terpenuhi oleh karyawan membuat karyawan akan dapat termotivasi dalam bekerja.

Kondisi yang terjadi pada CV. Cahaya Bunga Kreasi. Karyawan CV. Cahaya Bunga Kreasi menginginkan diberikan tanggung jawab yang lebih besar dalam perusahaan karena saat ini karyawan telah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. Karyawan CV. Cahaya Bunga Kreasi ingin menjalin persahabatan dengan rekan kerja di Karyawan CV. Cahaya Bunga Kreasi sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditentukan perusahaan. Selain itu ada keinginan dari karyawan Karyawan CV. Cahaya Bunga Kreasi untuk menjadi pemimpin tim kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedekatan hubungan komunikasi antar karyawan akan membuat karyawan mampu menyampaikan apa yang ada dalam pikirannya untuk kemajuan perusahaan maupun untuk mendukung pekerjaannya, sehingga kinerjanya akan meningkat.
2. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan perlu distimulasi dengan pemberian penghargaan tambahan yang digunakan untuk memacu agar karyawan tetap memiliki moral kerja yang tinggi dan tidak memiliki pikiran lain selain bekerja dengan baik untuk perusahaan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki suatu tujuan hidup akan membuat karyawan mau untuk bekerja lebih keras untuk pemenuhan tujuannya tersebut sehingga kinerjanya akan semakin baik.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Atas dasar kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diberikan beberapa saran dan diharapkan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan. Adapun saran tersebut adalah :

1. Pada penelitian ini *reward* merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu *reward* adalah berupa promosi jabatan. CV. Cahaya Bunga Kreasi perlu memperjelas kriteria promosi dalam pekerjaan dan memberitahukannya kepada semua karyawan sehingga karyawan mengetahui dengan pasti mengenai cara untuk meningkatkan jenjang karirnya.
2. Perhatikan akan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan perlu untuk diperhatikan oleh CV. Cahaya Bunga Kreasi. Caranya adalah dengan memberikan pengarahan/supervise kepada karyawan kemudian memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih kreatif.
3. Motivasi kerja karyawan CV. Cahaya Bunga Kreasi juga sebaiknya lebih ditingkatkan dengan memberikan tanggung jawab lebih besar kepada karyawan, sehingga karyawan merasa dipercaya dan lebih bersemangat dalam bekerja.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan yang diharapkan dapat memberikan perbaikan terhadap penelitian mendatang sebagai berikut:

1. Responden karyawan CV. Cahaya Bunga Kreasi cenderung masih tidak mau untuk melakukan pengisian secara langsung dan harus dijelaskan satu per satu hingga paham.
2. Penelitian ini tidak bisa digeneralisir untuk perusahaan angkutan dan hanya menjelaskan kinerja karyawan CV. Cahaya Bunga Kreasi saja.
3. Dari koefisien determinasi, kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel bebas yaitu lingkungan kerja non fisik, *reward*, dan motivasi kerja sebesar 63,1%.

AGENDA PENELITIAN MENDATANG

Berdasarkan adanya keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini, maka pada penelitian mendatang diharapkan adanya perbaikan sebagai berikut:

1. Instruksi yang diberikan di kuesioner perlu untuk diperjelas dan ditambahkan penjelasan untuk setiap item pertanyaan.
2. Menggunakan karyawan dari perusahaan angkutan lainnya sebagai pembanding di penelitian ini.
3. Untuk menjelaskan kinerja karyawan masih dapat dijelaskan dengan variabel lain yaitu kepuasan kerja, pelatihan, *teamwork* dan pengembangan karir.

REFERENSI

- Amalia, Syarah dan Mahendra Fakhri. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech dan Bisnis* Vol 10 No 2.
- Astuti, Winda, Herman Sjahrudin dan Susenohadi Purnomo. 2018. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen* Vol 1 No 2.
- Bao, Connie dan Ismail Nizam. 2015. The Impact of Motivation on Employee Performance in the Electronics Industry in China. *International Journal of Accounting & Business Management* Vol 3 No 2.
- Cintia, Eldaa dan Alini Gilang. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung I. *Jurnal Sositologi* Vol 15 No 1.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ibrar, Muhammad dan Owais Khan. 2015. The Impact of Reward on Employee Performance (A Case Study of Malakand Private School). *International Letters of Social and Humanistic Sciences* Vol 52 No 5.
- Karami, Amin, Hossein Rezaei Dolatabadi dan Saeed Rajaeepou. 2013. Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* Vol 3 No 9.
- Kotler, Phillip dan Gary Armstrong. 2014. *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Erlangga. Jakarta.
- Mas'ud, Fuad. 2011. *Survai Diagnosis Organisasional*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Nabi, Md. Nurun, Monirul Islam, Tanvir Mahady Dip dan Md Abdullah Al Hossain. 2017. The Impact of motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh. *International Journal of Business and Management Review* Vol 5 No 4.
- Njanja, WL, LK Kiber dan Kageni Njagi. 2013. Effect of Reward on Employee Performance : A Case of Kenya Power and Lighting Company Ltd., Nakuru, Kenya. *International Journal of Business and Management* Vol 8 No 21.
- Norianggono, Yacinda Chresstela Prasidya, Djamhur Hamid dan Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Studi pada Karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 2.
- Omari, Khaled al- dan Haneen Okasheh. 2017. The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research* Vol 12 No 24.
- Salah, Mohammed Raja Abulraheem. 2016. The Influence of Rewards on Employee Performance. *British Journal of Economics, Management & Trade* Vol 13 No 4.
- Samson, Gitahi, Maina Waiganjo dan Joel Koina. 2015. Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* Vol 13 No 6.
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 2

- Setyadi, Benny, Hamidah Nayati Utami, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 21 No. 1
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suryadilaga, Rendra Maulana, Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2016. Pengaruh Reward and Punishment terhadap Kinerja. Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 39 No. 1
- Thahir, Musafir. 2017. Effect of Physical and Non Physical Work Environment to Teacher Performance at Madrasah Aliyah in Makassar. *International Journal of Information Technology and Business* Vol 58 No 1.
- Virgiyanti dan Bambang Sunuharyo. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Studi pada Karyawan Divisi Fresh PT Trans Retail Indonesia. Carrefour) Plaza Tangerang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 61 No. 2.