

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Beckjorindo Paryaweksana adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa kargo/jasa survei dan penjualan tabung fumigasi. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Sirman Widiatmo pada 05 Oktober 1980 dengan SIUP No.883/P1/09-04/PB/X/80 yang beralamat di Jl. Tebet Raya No. 11-A Jakarta. PT Beckjorindo Paryaweksana juga telah bergabung menjadi anggota dari Asosiasi Surveyor Independen Indonesia (AISI), *Fat of Oil, Seed and Fats Associations Ltd* (FOSFA), *The Grain and Feed Trade Association* (GAFTA) dan Asosiasi Pengendalian Hama Indonesia (ASPPHAMI).

Sebagai upaya untuk memperluas bisnis dan pelayanan kepada *customer*, perusahaan membuka kantor cabang di pelabuhan - pelabuhan utama Indonesia, yaitu Bandar Lampung, Surabaya, Semarang, Jakarta, Medan, Padang, Palembang.

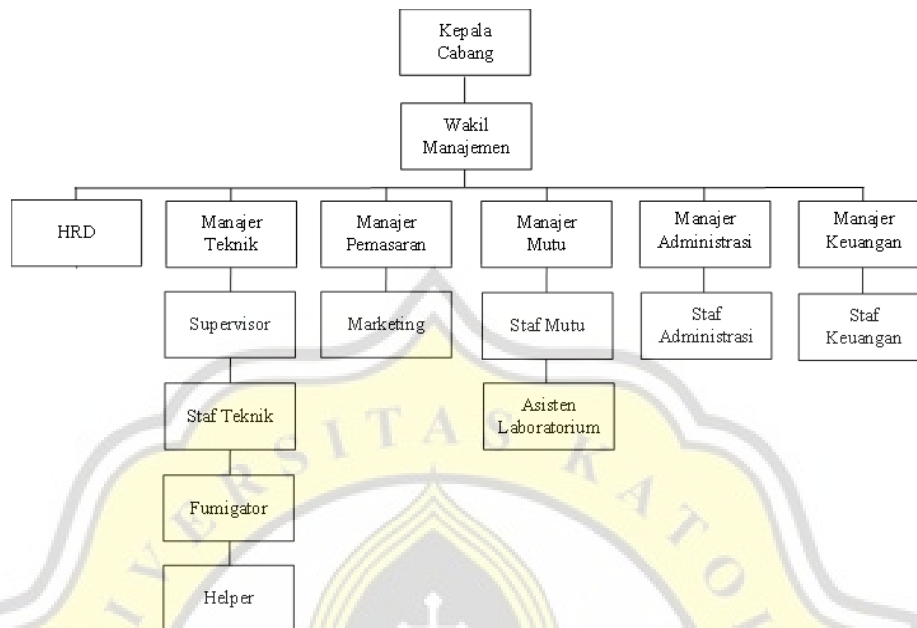
Pada tanggal 12 Desember 2002, PT Beckjorindo Paryaweksana akhirnya membuka cabang di Kota Semarang dengan Surat Direksi No. 158/BP/L/02, yang dipimpin oleh Bapak Nuryadi dan beralamat di Jl. Madukoro Raya Perum Semarang Indah Blok D.XVIII No. 20 Semarang.

5.1.1 Visi dan Misi

PT Beckjorindo Paryaweksana memiliki visi yaitu menjadi perusahaan fumigasi yang terpercaya, bertanggung jawab, dan menjaga kepuasan *customer*. Perusahaan juga memiliki misi yaitu cermat dalam pelaksanaan fumigasi, cepat dalam memberikan pelayanan, dan independen dalam bersikap terhadap permasalahan.

5.1.2 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



5.1.3 Job Description Karyawan

1. Kepala Cabang
 - a. Menetapkan dan mengesahkan kebijakan mutu dan sasaran mutu
 - b. Bertanggung jawab mengawasi semua aspek operasional untuk memastikan pelayanan terbaik dan efektif, termasuk pengelolaan SDM tiap divisi
 - c. Mengesahkan berita serah terima pekerjaan
 - d. Menetapkan manajemen *review* satu tahun sekali
2. Wakil Manajemen
 - a. Bertanggung jawab kepada kepala cabang dalam penerapan sistem manajemen mutu
 - b. Mengajukan sistem manajemen mutu berupa pendahuluan sistem dan dokumen prosedur kepada kepala cabang untuk ditandatangani
 - c. Mengawasi dan memastikan seluruh proses manajemen mutu dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan
 - d. Membantu proses rekrutmen karyawan baru
3. Manajer Teknik

- a. Merancang teknik kegiatan fumigasi
 - b. Bertanggung jawab dan memastikan kegiatan fumigasi berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan
 - c. Melakukan evaluasi mengenai kegiatan fumigasi
4. Manajer Pemasaran
- a. Mengkoordinasikan strategi pemasaran
 - b. Menerima laporan orderan masuk dan menginformasikan kepada manajer teknik
 - c. Menjalani kerja sama dengan berbagai pihak
 - d. Mengadakan evaluasi penjualan dan melaporkan kepada kepala cabang
5. Manajer Mutu/Laboratorium
- a. Membuat perencanaan sistem manajemen mutu
 - b. Mengawasi dan memastikan kegiatan laboratorium dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan
 - c. Membuat laporan hasil perencanaan sistem manajemen mutu
6. Manajer Administrasi
- a. Bertanggung jawab dalam pemeliharaan dan pengarsipan seluruh dokumen perusahaan
 - b. Membuat sertifikat fumigasi dan *gas clearance*
 - c. Menerima dan menindaklanjuti keluhan *customer*
 - d. Membuat surat perintah kerja dan diteruskan kepada manajer teknik
7. Manajer Keuangan
- a. Membuat rencana kerja dan anggaran perusahaan
 - b. Memberi arahan dalam penyusunan laporan keuangan
 - c. Melaporkan seluruh kegiatan keuangan perusahaan pada kepala cabang secara berkala
 - d. Mengontrol transaksi biaya operasional perusahaan
 - e. Mengelola arus kas, *payroll*, dan pajak perusahaan
8. HRD
- a. Menyusun anggaran tahunan untuk sdm perusahaan
 - b. Mengatur absensi karyawan

- c. Melakukan penghitungan gaji dan kompensasi karyawan
9. Staf Mutu/Laboratorium
- a. Membantu manajer dalam pemeliharaan laboratorium agar tetap sesuai standar
 - b. Membuat laporan hasil penelitian mutu dan diteruskan kepada manajer
10. *Marketing/Sales*
- a. Melakukan penjualan produk fumigasi dan jasa kargo dalam segmen pasar tertentu
 - b. Mempromosikan produk fumigasi dan jasa kargo kepada konsumen perorangan maupun kelompok
 - c. Memberikan informasi secara detail kepada konsumen mengenai produk dan layanan yang dimiliki perusahaan
11. Fumigator
- a. Menjalankan kegiatan fumigasi sesuai dengan aturan dan prosedur yang sudah ditetapkan
 - b. Membuat laporan untuk setiap kegiatan fumigasi yang dilakukan
12. Supervisor
- a. Bertanggung jawab terhadap pengadaan dan pemeliharaan alat - alat fumigasi
 - b. Membuat laporan seluruh proses dan hasil fumigasi kemudian diserahkan kepada manajer
 - c. Menerima surat perintah kerja pelaksanaan fumigasi
13. *Helper*
- a. Membantu pelaksanaan fumigasi di lapangan
 - b. Membantu menyediakan seluruh peralatan fumigasi
14. Staf Administrasi
- a. Membantu manajer dalam melakukan kegiatan administrasi perusahaan
 - b. Mengarsipkan dokumen fumigasi
 - c. Membuat laporan sesuai arahan manajer
15. Staf Keuangan

- a. Membantu manajer dalam menyusun anggaran dan laporan keuangan perusahaan
- b. Membuat laporan transaksi keuangan perusahaan

16. Staf Teknik

- a. Melakukan pengujian sistem manajemen mutu
- b. Membuat laporan hasil dari seluruh kegiatan fumigasi
- c. Melakukan pengecekan peremajaan setiap perlengkapan

17. Asisten Laboratorium

- a. Mempersiapkan perlengkapan dan peralatan laboratorium

5.2 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 32 karyawan PT Beckjorindo Paryaweksana Semarang. Setiap responden tentu memiliki karakteristik yang berbeda, berikut karakteristik atau gambaran umum dari responden :

Tabel 4.1 Usia dan Jenis Kelamin Responden

		Usia						Total
		20 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	
JK	Laki - laki	4	10	6	1	1	1	23
	Perempuan	2	4	1	1	0	1	9
Total		6	14	7	2	1	2	32

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki – laki dengan rentang usia 26 – 30 tahun yang berjumlah 10 orang.

Tabel 4.2 Usia dan Lama Kerja

		Lama Kerja			Total
		1 - 5	6 - 10	11 - 15	
Usia	20 - 25	6	0	0	6

	26 - 30	13	1	0	14
	31 - 35	3	4	0	7
	36 - 40	1	1	0	2
	41 - 45	0	0	1	1
	46 - 50	0	0	2	2
Total		23	6	3	32

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah karyawan berusia 26 – 30 tahun yang memiliki masa kerja selama 1 – 5 tahun, berjumlah 13 orang.

Tabel 4.3 Jabatan dan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan					Total
		SMA	D3	D4	S1	S2	
Jabatan	Asisten Lab	0	1	0	0	0	1
	Fumigator	0	7	1	0	0	8
	Helper	4	0	0	0	0	4
	HRD	0	0	0	1	0	1
	Manager mutu	0	0	0	0	1	1
	Manager Teknik	0	0	0	1	0	1
	Manajer administrasi	0	0	0	1	0	1
	Manajer keuangan	0	0	0	1	0	1
	Manajer pemasaran	0	0	0	1	0	1
	Marketing	0	0	0	3	0	3
	Staf Administrasi	0	0	0	1	0	1
	Staf Keuangan	0	0	0	1	0	1
	Staf mutu	0	0	1	2	0	3
	Staf teknik	0	0	0	3	0	3
	Supervisor	0	0	0	1	0	1
Wakil kepala	0	0	0	1	0	1	
Total		4	8	2	17	1	32

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Diketahui pada tabel 4.3 bahwa posisi jabatan terbanyak yang ditempati adalah sebagai fumigator, yaitu sebanyak 8 responden dengan pendidikan terakhir D3.

5.3 Hasil Analisis Deskriptif

5.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi faktor penting untuk terbentuknya kenyamanan dan semangat kerja bagi setiap karyawan. Untuk mengukur lingkungan kerja pada perusahaan, penelitian ini menggunakan 2 indikator yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Berikut adalah tanggapan responden mengenai lingkungan kerja di PT Beckjorindo Paryaweksana Semarang :

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

BUTIR KUESIONER	JAWABAN					TOTAL	RATA - RATA	KATEGORI
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
Fisik								
Ruangan kerja saya cukup luas untuk melakukan aktivitas	0	2	3	25	2	123	3.84	Kondusif
Saya merasa leluasa ketika sedang bekerja.	0	1	6	20	5	125	3.91	Kondusif
Perlengkapan penerangan di tempat kerja	0	0	3	24	5	130	4.06	Sangat Kondusif

saya sudah memadai								
Penerangan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	2	22	8	134	4.19	Sangat Kondusif
Warna dinding di kantor saya memberikan kesan luas pada ruangan	0	2	7	19	4	121	3.78	Kondusif
Warna dinding pada tempat kerja membuat saya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	10	17	5	123	3.84	Kondusif
Ruang kerja yang tenang membuat saya mudah berkonsentrasi	0	1	5	18	8	129	4.03	Sangat Kondusif
Tempat kerja saya terbebas dari suara bising	0	3	8	19	2	116	3.63	Kondusif

Perusahaan memberikan saya jaminan keamanan dalam bentuk asuransi	0	0	1	22	9	136	4.25	Sangat Kondusif
Terdapat perlengkapan dan petugas keamanan di tempat saya bekerja	0	0	3	22	7	132	4.13	Sangat Kondusif
Terdapat petugas kebersihan di tempat saya bekerja	0	0	3	21	8	133	4.16	Sangat Kondusif
Tersedia fasilitas alat kebersihan yang memadai di tempat saya bekerja.	0	0	1	22	9	136	4.25	Sangat Kondusif
Terdapat ventilasi udara yang memadai di ruangan saya bekerja.	0	3	7	20	2	117	3.66	Kondusif
Sirkulasi udara dan suhu		1	3	19	9	132	4.13	Sangat Kondusif

ruangan di ruangan saya menyejukkan								
Nilai rata - rata fisik							3.99	Kondusif
Non Fisik								
Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja	0	0	5	21	6	129	4.03	Sangat Kondusif
Saya menjaga hubungan yang baik dengan atasan saya.	0	0	5	22	5	128	4.00	Sangat Kondusif
Saya mendapat dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	1	10	18	3	119	3.72	Kondusif
Hubungan komunikasi antara saya dengan rekan kerja jarang terhambat	0	0	2	24	6	132	4.13	Sangat Kondusif
Saya merasa diperlakukan	0	0	8	21	3	123	3.84	Kondusif

adil oleh perusahaan								
Suasana kerja antar karyawan di kantor saya cukup kondusif	0	0	5	21	6	129	4.03	Sangat Kondusif
Di tempat saya bekerja pemimpin mau mendengarkan ide/saran dari bawahannya	0	0	7	22	3	124	3.88	Kondusif
Pemimpin dapat mengayomi bawahan	0	0	4	25	3	127	3.97	Kondusif
Nilai rata - rata non fisik							3.95	Kondusif
Nilai rata - rata Lingkungan Kerja							3.97	Kondusif

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa persepsi atau tanggapan responden terhadap lingkungan kerja perusahaan termasuk dalam kategori kondusif dengan nilai rata rata 3,97. Yaitu karyawan merasa nyaman dengan lingkungan perusahaan secara fisik dan non fisik.

Pada lingkungan kerja fisik artinya secara fisik lingkungan kerja karyawan PT Beckjorindo Paryaweksana Semarang memiliki fasilitas yang lengkap dan mendukung dalam pelaksanaan kerja. Seperti, ruangan yang luas dan leluasa untuk melakukan aktivitas kerja, perlengkapan penerangan yang memadai dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, warna dinding yang

membuat kesan luas dan bersemangat, minimnya suara bising yang mengganggu, tersedianya fasilitas jaminan asuransi untuk karyawan, terdapat petugas keamanan dan kebersihan di kantor, serta ventilasi dan sirkulasi udara yang menyejukkan.

Untuk lingkungan kerja non fisik, artinya karyawan PT Beckjorindo Paryaweksana Semarang secara emosional merasa nyaman dan tidak terbebani dengan hubungan kerja antar rekan kerja, bawahan, dan atasan. Hal tersebut ditunjukkan dengan memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan, mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan, komunikasi yang lancar dengan semua rekan kerja, mendapatkan perlakuan adil dari perusahaan, suasana kerja yang kondusif, serta pimpinan yang mau mendengarkan ide/saran dari bawahan dan mengayomi.

5.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan prestasi yang diinginkan. Terdapat tiga indikator dalam memotivasi diri untuk mencapai keberhasilan kerja karyawan. Berikut tanggapan responden terhadap motivasi kerja :

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

BUTIR KUESIONER	JAWABAN					TOTAL	RATA - RATA	KATEGORI
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
<i>Need for Achievement</i>								
Saya termotivasi jika mendapat target yang menantang.	0	2	12	18	0	112	3.50	Tinggi
Saya merasa lega jika bisa	0	0	2	24	6	132	4.13	Sangat Tinggi

menyelesaikan tugas yang sulit								
Saya termotivasi untuk menentukan target pencapaian sebelum melakukan pekerjaan.	0	2	11	17	2	115	3.59	Tinggi
Saya termotivasi bekerja dengan maksimal untuk mencapai prestasi terbaik	0	0	7	21	4	125	3.91	Tinggi
Perusahaan memberikan apresiasi atas prestasi kerja saya.	0	1	5	25	1	122	3.81	Tinggi
Nilai rata - rata <i>need for achievement</i>							3.78	Tinggi
<i>Need for Affiliation</i>								
Saya termotivasi untuk bersosialisasi dengan rekan	0	2	9	16	5	120	3.75	Tinggi

kerja di perusahaan								
Saya termotivasi bekerja dengan giat karena menjadi bagian dari organisasi.	0	0	7	23	2	123	3.84	Tinggi
Saat hari libur, saya dan rekan kerja lainnya pergi menghabiskan waktu bersama.	0	5	8	17	2	112	3.50	Tinggi
Saya termotivasi ketika bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.	0	2	10	18	2	116	3.63	Tinggi
Saya memiliki kedekatan yang baik dengan setiap anggota organisasi.	0	0	9	21	2	121	3.78	Tinggi
Nilai rata - rata <i>need for affiliation</i>							3.70	Tinggi
<i>Need for Power</i>								

Saya termotivasi bekerja dengan maksimal untuk mendapat peluang promosi jabatan	0	1	8	22	1	119	3.72	Tinggi
Saya mendapat jabatan sesuai dengan kerja keras yang telah saya lakukan	0	0	5	25	2	125	3.91	Tinggi
Saya termotivasi bekerja karena adanya persaingan dan kemenangan	0	0	6	16	10	132	4.13	Sangat Tinggi
Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan	0	0	3	20	9	134	4.19	Sangat Tinggi
Saya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi	0	6	8	16	2	110	3.44	Tinggi

rekan kerja untuk mengikuti cara kerja saya.								
Nilai rata - rata <i>need for power</i>							3.88	Tinggi
Nilai rata - rata Motivasi Kerja							3.79	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Diketahui dari tabel 4.5, bahwa tanggapan karyawan PT Beckjorindo Paryaweksana Semarang terhadap motivasi kerja termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata – rata 3,79. Yaitu karyawan merasa memiliki keinginan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Hal ini dapat dilihat dari tiga dimensi, dimensi pertama yaitu *need for achievement* (kebutuhan untuk keberhasilan) artinya responden memiliki motivasi yang tinggi ketika mendapat target yang menantang, dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit, selalu menentukan target pencapaian, dan mendapatkan apresiasi untuk prestasi kerjanya. Selanjutnya *need for affiliation* (kebutuhan untuk afiliasi) mendapat rata – rata 3,70 yang termasuk dalam kategori tinggi. Dimana responden memiliki motivasi tinggi karena senang bersosialisasi dengan rekan kerja, semangat bekerja karena telah menjadi bagian dari perusahaan, senang mengadakan kegiatan dengan rekan kerja di hari libur, dapat bekerja sama dengan orang lain, dan memiliki kedekatan yang baik dengan karyawan lain. Untuk *need for power* (kebutuhan untuk kekuasaan) mendapat rata – rata 3,88 dengan kategori tinggi, dimana responden merasa termotivasi ketika mendapatkan peluang promosi jabatan, mendapatkan posisi jabatan sesuai dengan prestasi kerjanya, adanya persaingan dan kemenangan, merasa bertanggung jawab dengan pekerjaannya, dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja untuk mengikuti cara kerjanya.

5.4 Hasil Analisis Inferensial

5.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.745	9.962	1.681	.103
	Lingkungan kerja	.447	.114	.583	.000

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Diketahui dari hasil uji regresi pada tabel 4.7, didapatkan persamaan regresi antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja pada PT Beckjorindo Paryaweksana Semarang $Y = 16,745 + 0,447X$, yang artinya semakin kondusif lingkungan kerja (lingkungan fisik dan non fisik) akan mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,447 dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Beckjorindo Paryaweksana Semarang. Artinya kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Apabila lingkungan kerjanya nyaman dan kondusif, karyawan akan menyelesaikan pekerjaan dengan emosi yang baik sehingga dapat memaksimalkan produktivitas kerjanya dan mendapat hasil yang memuaskan. Tidak hanya dengan fasilitas yang memadai, hubungan sosial yang baik antara atasan dengan bawahan, atau sesama rekan kerja juga menjadi faktor penting seorang karyawan untuk termotivasi saat bekerja.

5.4.2 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji hasil dari analisis regresi, apakah persamaan yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan atau tidak. Berikut hasil pengujian hipotesis yang didapat :

Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	16.745	9.962		1.681	.103	
	Lingkungan kerja	.447	.114		.583	3.933	.000

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT Beckjorindo Paryaweksana Semarang”.

5.5 Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT Beckjorindo Paryaweksana Semarang. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja di PT Beckjorindo Paryaweksana merupakan kekuatan yang mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan.

Didukung oleh tanggapan responden dari hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik terpelihara dengan baik atau dalam kategori kondusif yang juga ditunjukkan dengan indikator – indikator seperti ruangan yang luas dan leluasa untuk melakukan aktivitas kerja, perlengkapan penerangan yang memadai dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, warna dinding yang membuat kesan luas dan bersemangat, minimnya

suara bising yang mengganggu, tersedianya fasilitas jaminan asuransi untuk karyawan, terdapat petugas keamanan dan kebersihan di kantor, serta ventilasi dan sirkulasi udara yang menyejukkan, memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan, mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan, komunikasi yang lancar dengan semua rekan kerja, mendapatkan perlakuan adil dari perusahaan, suasana kerja yang kondusif, serta pimpinan yang mau mendengarkan ide/saran dari bawahan dan mengayomi. Pengaruh yang positif pada motivasi juga dapat dilihat dari persepsi responden yang menyatakan motivasi kerja karyawan di PT Beckjorindo Paryaweksana Semarang dalam kategori tinggi. Dengan indikator, *need for achievement* (kebutuhan untuk keberhasilan) artinya responden termotivasi ketika mendapat target yang menantang, dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit, selalu menentukan target pencapaian, dan mendapatkan apresiasi untuk prestasi kerjanya. Selanjutnya *need for affiliation* (kebutuhan untuk afiliasi), dimana responden senang bersosialisasi dengan rekan kerja, semangat bekerja karena telah menjadi bagian dari perusahaan, senang mengadakan kegiatan dengan rekan kerja di hari libur, dapat bekerja sama dengan orang lain, dan memiliki kedekatan yang baik dengan karyawan lain. Dan terakhir *need for power* (kebutuhan untuk kekuasaan), dimana responden merasa termotivasi ketika mendapatkan peluang promosi jabatan, mendapatkan posisi jabatan sesuai dengan prestasi kerjanya, adanya persaingan dan kemenangan, merasa bertanggung jawab dengan pekerjaannya, dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja untuk mengikuti cara kerjanya.

Selain itu juga didukung oleh analisis inferensial yang menyatakan “terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Beckjorindo Paryaweksana Semarang” dengan persamaan $Y = 16,745 + 0,447X$ dan $\text{sig} < 0,05$.

Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian yang didapatkan oleh Rezita (2014) yang menyatakan “terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Utama Surabaya”. Khoiri (2013) juga menyatakan hal yang sama yaitu “terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) dengan sumbangan sebesar 21,1%”. Bukan hanya itu, pernyataan hasil penelitian yang sesuai juga didapatkan oleh Christian Warouw (2017) yaitu “Lingkungan Kerja berpengaruh besar dalam mempengaruhi terciptanya motivasi kerja PT. BPR Prisma Dana Manado secara optimal, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. BPR Prisma Dana”. Pada penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2018) juga memberikan hasil penelitian yang mendukung untuk variabel lingkungan kerja, yaitu “terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. Sarana Agro Nusantara Medan dengan sig < 0,05”.

