

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JONATHAN AGUNG BERSAUDARA

Any Priyanthy, H. Eddy Soegiarto K, Mardiana

Program Studi Manajemen

Priyanthy889@gmail.com

ABSTRAKSI

Hipotesis dalam penelitian ini diketahui Hasil pengujian menunjukkan F_{hitung} sebesar 13,782 dengan signifikan sebesar $0.000 <$ dari probabilitas 0.05, maka hipotesis menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel independen yang terdiri dari motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan **dapat diterima**.

Hasil uji t menyatakan adanya pengaruh signifikan secara parsial variabel independent yang terdiri dari motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Jonathan Agung Bersaudara.

Hasil uji t menyatakan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi dengan hasil perhitungan dimana variabel motivasi X1 memperoleh hasil t_{hitung} sebesar 3.500 yaitu 0,269 dengan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$. sedangkan variabel lingkungan kerja X2 memperoleh hasil 3.091 yaitu 0.248 dengan nilai signifikan $0.003 < 0.05$. sehingga hal ini dapat dikatakan bahwa hipotesis **dapat diterima**.

Kata kunci : **Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya, merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasional. Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Suatu perusahaan dapat maju ataupun hancur akibat kualitas dan tingkah laku manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan

diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima mamfaat yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi. Signifikasi tugas seringkali tidak pasti di organisasi-organisasi karena beberapa alasan. Pertama, karyawan di organisasi sering

menemui prasangka buruk, yang biasa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan-tujuan dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin. Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan – tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Motivasi sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, maka dengan adanya motivasi bagi seseorang pegawai semakin meningkat kinerjanya. Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan terhadap keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Pengaruh kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan berkembangnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT.Jonathan Agung Bersaudara, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada PT.Jonathan Agung Bersaudara. Dimana masih ada kendala lain di PT. Jonathan Agung Bersaudara antara lain karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal. Kondisi nyata yang terjadi di PT. Jonathan Agung Bersaudara utamanya kinerja karyawan belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Jonathan Agung Bersaudara”

DASAR TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang keilmuan yang perkembangannya sangat pesat. Sejauh apapun kemajuan teknologi yang telah dicapai oleh masyarakat, bangsa atau Negara, tidak dapat kita ingkari bahwa pendukung yang dominan dari tercapainya kemajuan tersebut adalah jasa-jasa dan prestasi sumber daya manusianya.

Sumber Daya Manusia identik dengan personalia, pegawai, tenaga kerja, karyawan dan buruh. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan agar tetap dapat berdiri kokoh dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para karyawan, akan tetapi, merupakan tanggung jawab pemimpin perusahaan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia tentu saja harus professional. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia juga merupakan rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara

mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber dayanya.

Kemajuan yang dicapai dalam beberapa bidang, baik ekonomi, budaya, pengetahuan, pendidikan, hukum, politik maupun pembangunan sudah dapat dipastikan akan menimbulkan berbagai rintangan serta kendala yang beraneka ragam, semakin kompleksnya kehidupan dalam bermasyarakat dan bernegara. dengan adanya rintangan dan kendala ini, maka manajemen sumber daya manusia dirasakan penting bagi suatu perusahaan sehingga mampu menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapi atau pun yang mungkin akan muncul dikemudian hari.

Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian ditujukan untuk bidang sumber daya manusia.

Menurut pendapat Hendry Simamora (2004:4) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian balas jasa, pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan,”

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar tenaga kerja di dalam organisasi dapat digunakan secara efisien guna mencapai berbagai tujuan. Oleh karena itu manajer disemua lapisan harus menaruh perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Ide

pencapaian berbagai tujuan merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen. Manajemen sumber daya yang efektif mengharuskan manajemen menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi.

Namun, manajemen sumber daya manusia yang efektif juga mengharuskan anggota organisasi meraih tujuan pribadi mereka. Manajer haruslah mencari berbagai kiat untuk meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, keterlibatan dalam kehidupan organisasi, kualitas lingkungan kerja, efisien dan produktivitas karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif akan mengangkat efektivitas organisasional. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual maupun organisasional agar potensi sumber daya manusia dapat digali secara penuh.

Perubahan teknologi yang sangat menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Perubahan tersebut telah menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang selama ini hanya dianggap sebagai kegiatan administrasi saja, yang berkaitan dengan perekrutan pegawai, *staffing*, *coordinating*, yang dilakukan oleh bagian personalia saja.

Saat ini manajemen sumber daya manusia berubah dari fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah

ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategic dalam organisasi. Dengan kata lain, fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi lebih bersifat strategic.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001:143) motivasi adalah “pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan. Karena itu pemimpin harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi karyawan dalam perusahaan. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi.

Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai, maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap

Manajemen kinerja merupakan suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan SDM. Dalam

manajemen kinerja, kemampuan SDM sebagai contributor individu dan bagian dari kelompok dikembangkan melalui proses bersama antara manajer dan individu yang lebih berdasarkan kesepakatan daripada instruksi. Kesepakatan ini meliputi tujuan, persyaratan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, serta pengembangan kinerja bertujuan untuk dapat memperkiuta budaya yang berorientasi pada kinerja melalui pengembangan keterampilan, kemampuan dan potensi-potensi yang dimiliki oleh SDM. Sifatnya yang interaktif ini akan meningkatkan motivasi dan memberdayakan SDM dan membentuk suatu kerangka kerja dalam pengembangan kinerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Definisi operasional dibutuhkan untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang arti dan batasan dari masing-masing variabel yang

digunakan dalam penelitian ini. Adapun definisi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berupa pengakuan dari atasan terhadap hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, pemberian tanggung jawab yang lebih besar karena adanya pekerjaan yang penuh tantangan dan sebagainya, dengan demikian diharapkan kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi sebagai variabel bebas pertama (X_1), yang diukur berdasarkan indikator :
 - a. Gaji
 - b. Tanggung jawab
 - c. Pengakuan pimpinan
 - d. Penghargaan
 - e. Kesempatan untuk berkembang
 2. Lingkungan kerja berupa kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Lingkungan kerja sebagai variabel bebas kedua (X_2) yang diukur berdasarkan indikator :
 - a. Kebersihan tempat kerja
 - b. Penerangan dan pencahayaan yang memadai
 - c. Suhu udara ditempat kerja
 - d. Kelengkapan dan pengaturan fasilitas peralatan kerja
 - e. Keamanan lingkungan kerja
1. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai variabel terikat (Y) yang diukur berdasarkan indikator :

- a. Kualitas pekerjaan
- b. Kemampuan dalam mengambil inisiatif
- c. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- d. Kehadiran dan ketepatan waktu
- e. Kerjasama dengan rekan kerja

HASIL PENELITIAN

PT. Jonathan Agung Bersaudara berkedudukan di jalan Sultan Hasanuddin Desa Badak Baru Kecamatan Muara Badak Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur, didirikan sejak 29 Oktober 1993 dengan nama CV. Bina Ria dengan akta No.42 di notaries Abdul Wahab SH, mengalami perubahan pada tanggal 31 Agustus 1998 dengan akta No.52 di Notaris Mohammad Rasjid Umar SH, berubah menjadi PT. Bina Ria pada tanggal 18 pebruari 2004 dengan akta No.26 di Notaris Hema Loka SH, yang kemudian berubah kembali menjadi PT.Jonathan Agung Bersaudara pada tanggal 20 Juni 2009 dengan akta No.01 di Notaris Helman Manner Sitindjak SH. Akta telah mendapatkan pengesahan Perseroan Terbatas dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, Nomor : AHU-50906.AH.01.02. Tahun 2009. Sejak didirikan, usaha ini tumbuh dengan cepat karena pekerjaan Jasa yang dikerjakan semakin banyak, bahkan beberapa dari luar daerah seperti, sejalan dengan perkembangan

usahanya, pemilik berencana memperbaiki pencatatan dan pelaporan administrasi serta keuangannya dengan mempekerjakan beberapa karyawan untuk menangani administrasi pembelian, penjualan dan bidang keuangan.

Awal mula berdirinya PT Jonathan Agung Bersaudara ini, sebagai perusahaan swasta komersial dengan tujuan semata-mata untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, namun dengan semakin besarnya usaha dan faktor keuntungan lainnya, usaha ini mempunyai tujuan sosial yaitu menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat setempat. Saat ini PT.Jonathan Agung Bersaudara 15 (Lima Belas) karyawan tetap, di samping itu juga terdapat beberapa karyawan kontrak.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka fungsi regresi yang terbentuk adalah $Y = 1,868 + 0,269 X_1 + 0,248X_2 + e$

Nilai korelasi (R) sebesar 0,509 yang artinya variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) mempunyai hubungan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Jonathan Agung Bersaudara(Y). hal ini juga berarti bahwa variabel bebas Motivasi (X1) dan Lingkunga Kerja (X2) mempunyai hubungan terhadap Kinerja Kerja PT.Jonathan Agung Bersaudara(Y)

Dilihat nilai koefisien determasi (R^2) yang sebesar 0,259 menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai hubungan terhadap Kinerja Kerja PT.Jonathan Agung Bersaudara(Y)

sebesar 25,9% sedangkan sisanya 74,1% di pengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Nilai F hasil perhitungan sebesar 13,782 dengan signifikansi 0,000 dibandingkan F tabel dengan drajat kebebasan $df1 = k-1$ atau $3-1 = 2$ dan $df2 = n-k$ atau $82-3 = 79$ dengan tingkat kepercayaan 95% pada F table didapatkan nilai 3,11, ini berarti F hitung $13,782 > F$ tabel 3,11 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti pula secara bersama – sama variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai hubungan terhadap Kinerja PT.Jonathan Agung Bersaudara(Y)

Nilai t hitung variabel Motivasi (X1) sebesar 3,500 dengan signifikansi 0,001 jika dibandingkan pada nilai t tabel pada derajat kebebasan atau $df = n-k$ atau $82-2 = 80$ dengan drajat kepercayaan 95% didapatkan nilai t tabel sebesar 1,667. Ini berarti nilai t hitung $3,500 > t$ tabel 1,667 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Jonathan Agung Bersaudara (Y) dengan demikian hipotesis penelitian, diterima.

Nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 3,091 dengan signifikansi 0,003 jika dibandingkan pada nilai t tabel pada derajat kebebasan atau $df = n-k$ atau $82-2 = 80$ dengan drajat kepercayaan 95% didapatkan nilai t tabel sebesar 1,667. Ini berarti nilai t hitung $3,091 > t$ tabel 1,667 dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2)

mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Jonathan Agung Bersaudara (Y) dengan demikian hipotesis penelitian, diterima.

Jadi berdasarkan pengujian masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial terlihat bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Jonathan Agung Bersaudara adalah variabel Motivasi (X1) dengan nilai t hitung yang lebih besar dibandingkan dengan variabel Lingkungan kerja (X2) yaitu $3,500 > 3,091$ dengan demikian hipotesis diterima

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut :

1. Nilai F hitung positif $> F$ tabel dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti Motiasi dan Lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT.Jonathan Agung Bersaudara, dengan demikian hipotesis diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis mengenai faktor-fakor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan, nampak bahwa antara kedua variabel yang dianalisis, maka yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel motivasi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan t_{hitung} Motivasi (3,500) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{hitung} lingkungan kerja (3,091)

DAFTAR PUSTAKA

Hendry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. Ke-3 Cet. Pertama, STIE-YKPN : Yogyakarta.

Ghozali, Imam, 2009. *Ekometrika Teori, konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Hasibuan, .Malayu S.P,2001. *Sumber Daya Manusia*. Cet.Ke-4. Bumi Aksara: Jakarta.