

Lingkungan Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putriana Jaya Utama

Hermin Andi Magga

Program Studi Manajemen Universitas Cokroaminoto Makassar

Email: Andihermien6305@gmail.com

A.Bintang Balele

Program Studi Manajemen Universitas Cokroaminoto Makassar

Korespondensi penulis: Andihermien6305@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to identify and analyze the impact of motivation and good working environment on employee. The responden of study are employees of PT. Putriana Jaya Utama with a sample of 40 people. Methods of collecting observation data, questionnaires and documentation, and using data analysis methods, namely descriptive analysis of percentages, research instruments, classical assumption tests and hypothesis testing using SPSS 21 software for Windows. The calculation results are obtaining the impacts of motivation and employee working performance is t count of 3,623 to 0,001 sig. The impact of working environment on employee working performance t count of 3,038 to 0,004 sig. The impact of motivation and working environment on employee working performance F count of 42,819 to 0,000 sig. As such motivation and the working environment have positive and significant impact on employee working performance. And the calculation of Coefficient of determination (R^2) both motivation and working environment have an impacts of the working performance of 69,8%.*

Keywords: *Motivation, Work Environment, Employee Working Performance.*

Absrak. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi dan menganalisa lingkungan kerja dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT.Putriana Jaya Utama yang terletak di Bulukumba Sulawesi Selatan, dengan sampel berjumlah 40 orang. Metodenya pengumpulan data observasi, kuesioner dan dokumentasi, dan menggunakan metode analisis data yaitu analisis deskriptif persentase, instrument penelitian, uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan Software SPSS 21 for Windows. Hasil perhitungan penelitian diperoleh pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah t hitung sebesar 3,623 dengan sig 0,001. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan t hitung sebesar 3,038 dengan sig 0,004. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja adalah F hitung sebesar 42,819 dengan sig 0,000. Dengan demikian motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari perhitungan *Koefisiensi* determinasi (R^2) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 69,8%.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

PT. Putriana Jaya Utama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan, yang menaungi 1 Stasiun Pengisian Bahan bakar Umum (SPBU), yaitu di Jalan KH. Ahmad Dahlan Kabupaten Bulukumba. Permasalahan yang paling utama meningkatkan efektifitas kinerja para karyawan PT. Putriana Jaya Utama melalui kualitas pelayanan kepada konsumen yang paling optimal dan menjaga peringkat perusahaan agar tetap baik. Pelanggan atau klien sangat penting dalam bisnis dan memerlukan perhatian khusus manajemen harus memastikan bahwa karyawan mampu melayani pelanggan dengan baik, sehingga pelanggan merasa puas

dengan perusahaan seperti pemberian motivasi dalam bentuk bonus tahunan yang oleh perusahaan PT. Putriana Jaya Utama kepada karyawannya. Tetapi pada kenyataannya terdapat beberapa karyawan yang tidak bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tingkat keterlambatan karyawan dan banyaknya karyawan yang tidak memperhatikan kebersihan, perlengkapan dan penampilan membuktikan bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai harapan. Disamping itu Perusahaan PT. Putriana Jaya juga belum lama beroperasi dimana tingkat motivasi dan lingkungan kerja yang belum seperti halnya tidak diberikan peluang kepada karyawan untuk tumbuh kreatif dalam mengolah suatu pekerjaan dan tidak mendapatkan perhatian dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, serta fasilitas kerja seperti untuk produk Dextrite masih menggunakan drum dan juga pakaian pegawai belum memenuhi standar sehingga kinerja karyawan banyak yang belum memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Persoalan inilah yang menarik diteliti untuk membuktikan asumsi-asumsi bahwa faktor motivasi dan lingkungan kerja akan mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Putriana Jaya Utama. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putriana Jaya Utama ”

KAJIAN TEORITIS

Menurut Siagian (dalam Wardani, 2009) motivasi mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Winardi (Dalam Wardani, 2009) motivasi adalah sesuatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Sutrisno (2009) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal dari seseorang,

Sedangkan menurut Anyim dan Chidi (2012) ada beberapa faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja yaitu: faktor moneter (faktor finansial), faktor non moneter (faktor non finansial).

Menurut Anorogo dan Widyanti (dalam Septianto, 2010) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Ahwari (dalam Ekaningsih, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain : pelayanan makanan dan minuman, pelayanan Kesehatan untuk pegawai dan keluarganya, penyediaan kamar mandi dan toilet, kondisi kerja, penerangan yang cukup, penggunaan warna kantor, ruangan gerak yang cukup, keamanan kerja.

Sedangkan menurut Menurut Wahyudi dan Suriyono (2006) lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, dan hubungan kerja.

Menurut Nurhalis (2007) kinerja karyawan merupakan sebuah proses pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tingkat profesionalisme masing-masing karyawan. Dan menurut Wiraman (2009) kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal karyawan atau pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. PUTRIANA JAYA UTAMA yang terletak Bulukumba Sulawesi Selatan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penolakan dalam bentuk dokumen data empiris lapangan. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini karyawan dan Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen serta arsip-arsip yang ada diperusahaan tersebut dan hasil penelitian kepustakaan.

a. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Pada dasarnya kata valid mengandung makna sinonim dengan kata good. *Validity* dimaksudkan sebagai *to measure what should be measured* (Ferdinand, 2007). Kriteria uji validitas yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Bila koefisien korelasi atau r hitung $> r$ table maka dinyatakan valid.
- 2) Bila koefisien korelasi atau r hitung $\leq r$ table dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil dari kuesioner yang ada dapat dipercaya untuk diolah menjadi hasil penelitian. Salah satu ciri kuesioner yang *reliable* adalah hasil dari data tersebut bersifat konsisten dari waktu ke waktu (Prasetya Irawan, 2006). Contoh pengukuran reliabilitas adalah pengukuran reliabilitas eksternal, pengukuran reliabilitas internal serta penentuan indeks reabilitas kasar (Prasetya Irawan, 2006). Metode uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah metode pengukuran menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yang digunakan untuk menghitung rata-rata interkorelasi di antara butir-butir pertanyaan dalam kuesioner. Jika nilai alpha dalam kuesioner tersebut lebih dari 0.600, maka kuesioner tersebut dinyatakan *reliable* untuk digunakan (Purwanto, 2007).

Pengujian Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Analisis ini menggunakan rumus persamaan seperti dikutip dalam Sugiyono (2012), yaitu

$$Y_0 = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Y = Subyek dalam variabel dependen yaitu kinerja karyawan

a = Variabel Y bila X = 0 (konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X1 = Motivasi

X2 = Lingkungan kerja

e = Nilai residual

Y = Kinerja karyawan

b. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial menggunakan uji t, yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai $\text{sig} < 0,05$, t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (H_0 diterima)
- 2) Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, atau t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (H_0 ditolak)

$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,025 ; \text{sampel} - \text{variabel bebas} - 1) = \text{nilai distribusi } t \text{ tabel}$

Ket : n = Sampel

k = Jumlah variabel (X)

c. Uji F Simultan

Menurut (Ghozali, 2011) uji statistik F pada dasarnya untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dasar Pengambilan Keputusan :

- 1) Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel maka terdapat pengaruh kedua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). (H_0 di terima)
- 2) Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, atau F hitung $< F$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). (H_0 di tolak)

$F \text{ tabel} = F (k ; n-k) = (\text{variabel bebas} ; \text{sampel} - \text{variabel bebas}) = \text{nilai distribusi } F \text{ tabel.}$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PRESENTASI
1	Perempuan	25	62,5%
2	Laki-Laki	15	37,5%
	TOTAL	40	100%
NO	USIA	JUMLAH	PRESENTASI
1	20-35 tahun	31	77,5%

2	36-45 tahun	6	15,0 %
3	46-60 tahun	3	7,5%
	TOTAL	40	100%
NO	PENDIDIKAN	JUMLAH	PRESENTASI
1	SMA	21	52,5%
2	Diploma	5	12,5%
3	S1	14	35,0%
	TOTAL	40	100%

Tabel 2. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std.error	Beta		
(Constant)	1,907	2,203		,865	,392
Motivasi(X1)	,431	,119	,487	3,623	,001
Lingkungan Kerja	,592	,195	,408	3,038	,004

Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t hitung 3,623 dengan nilai signifikansi 0,001 dengan demikian signifikansi $0,001 < 0,005$ hal ini berarti H_a diterima. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa motivasi dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Putriana Jaya Utama. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan berdampak pada makin tinggi kinerjanya.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh keterangan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan t hitung 3,038 dengan signifikan 0,004 dengan demikian signifikansi $0,004 < 0,005$ hal ini berarti H_a diterima. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Putriana Jaya Utama. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja karyawan akan berdampak pada makin tinggi kinerjanya.

Tabel 3. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	96,086	2	48,043	42,819	,000 ^b
Residual	41,514	37	1,122		
Total	137,600	39			

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai F hitung 42,819 dengan nilai signifikan 0,000 dengan demikian signifikansi $0,000 < 0,005$ hal ini berarti H_a diterima. Artinya, secara statistik menunjukkan bahwa

motivasi dan lingkungan kerja dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi dan semakin baik lingkungan kerja akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan pada PT. Putriana Jaya Utama. Hasil analisis deskriptif presentasi penelitian menunjukkan motivasi pada karyawan PT. Putriana Jaya Utama tergolong dalam kriteria sedang atau baik yaitu sebesar 34,48%. Dengan kebutuhan akan rasa aman, dalam kriteria baik, kebutuhan sosial juga dalam kriteria baik. Begitu pula kebutuhan akan penghargaan juga dalam kriteria baik, kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan fisiologis. Hal ini berarti karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dan karyawan diperbolehkan mengadukan berbagai keluhan yang berhubungan dengan pekerjaan, karyawan merasa terbantu dengan rekan kerja dan pimpinan di perusahaan yang memberi bantuan ketika karyawan mendapati kesulitan dalam pekerjaannya.

Hasil analisis deskriptif presentasi penelitian menunjukkan lingkungan kerja pada karyawan PT. Putriana Jaya Utama tergolong dalam kriteria sedang atau baik yaitu sebesar 38,70%. Dengan persentasi hubungan karyawan termasuk dalam kriteria baik, persentasi tersedianya fasilitas kerja juga dalam kriteria baik, begitu juga persentasi keamanan termasuk dalam kriteria baik serta suasana kerja. PT. Putriana Jaya Utama dalam keadaan baik, keamanan di tempat kerja sudah terjamin sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja serta suasana kerja yang tercipta cukup menyenangkan.

Berdasarkan uraian di atas maka, secara simultan variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putriana Jaya Utama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putriana Jaya Utama. Ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putriana Jaya Utama. Hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut.

3. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT. Putriana Jaya Utama. Motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan PT. Putriana Jaya Utama dibandingkan dengan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. (2012). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nindya Karya Persero*. Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Anyim, F. C., & Chidi, O. C. (2012). Motivation and Employees Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. *International Journal of Business Administration*, 3(1), 31-40.
- Daft, R. L. (2006). *Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, A. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(3), 159-174.
- Ekaningsih. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta). *Jurnal Ilmu Sosial*, 4(1), 45-56.
- Fahmi, A. (2009). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang*. Semarang: Universitas Gunadarma.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, P. (2006). *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Depok: Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Musriha. (2011). Influences of Work Behaviour, Work Environment and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia. *Academic Research International*, 1(3), 50-59.
- Nurhalis. (2007). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Nangroe Aceh Darussalam. *Jurnal Ichsan Gorontalo*, 2(1), 23-35.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

CEMERLANG

Vol.1, No.1 FEBRUARI 2021

e-ISSN: 2962-3596; p-ISSN: 2962-3596, Hal 58-66

- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Siagian, D., & Sugiarto. (2006). *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Suprayitno, & Sukir. (2007). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 23-34.
- Terry, R. G. (2009). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. (2009). *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, & Suryono. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-14.
- Wardani. (2009). Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar. Muara Tawar: Universitas Gunadarma.
- Wiludjeng, S. P. (2007). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.