

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. WAHANA LESTARI INVESTAMA KECAMATAN SERAM UTARA KABUPATEN MALUKU TENGAH

Hasna Ohorella

STIA Trinitas Ambon

Email : hasna.ohorella@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Wahana Lestari Investama dengan jumlah responden 75 orang, serta penelitian dengan menggunakan teknik random sampling. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Lestari Investama.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The study is done in PT Wahana Lestari Investama with the number of respondents 75 people , and research with the use technique random sampling .as for the result of research shows that work environment and motivation work simultaneously have a positive influence significant impact on an employee of PT Wahana Lestari Investama

Keywords: *Work Environment, Motivation, and Performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan secara berkelanjutan diuntut untuk dapat meningkatkan kualitas operasionalnya agar dapat bersaing pada era globalisasi. Setiap perusahaan dalam beroperasi memiliki sumber daya manusia dan sumber daya non manusia. Hal tersebut tidak terkecuali dengan PT. Wahana Lestari Investama

yang berada di Kecamatan Seram Utara Kabupaten Maluku Tengah. Perusahaan tersebut juga harus memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut diantaranya : (1) lingkungan kerja, (2) motivasi kerja. Kedua indikator tersebut menjadi salah satu variabel penting dalam mencapai perkembangan dan kemajuan perusahaan. Kedua indikator tersebut mengacu pada sumber daya manusia. Secara khusus sumber daya manusia memiliki peran lebih, dalam kegiatan operasional perusahaan. Salah satunya adalah karyawan atau pegawai, sebab karyawan merupakan aset utama sebuah perusahaan dan mempunyai peran yang sangat strategis didalam perusahaan, yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pekerja.

Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan atau pegawai memerlukan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman juga dapat memberikan pengaruh tersendiri kepada karyawan untuk bekerja tepat waktu sehingga tertanamnya jiwa kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin dalam bekerja juga memerlukan adanya motivasi dari lingkungan kerja baik dari sesama karyawan maupun dari atasan. Melihat pentingnya karyawan atau pegawai dalam perusahaan, maka perlu ada perhatian serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satunya memberikan kenyamanan kepada karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2000:22) lingkungan kerja yang kondusif akan lebih meningkatkan kinerja karyawan daripada keuntungan dan komisi lainnya. Kinerja yang baik memperhatikan 3 indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja serta ketepatan waktu kerja. Ketetapan waktu kerja membutuhkan adanya kedisiplinan dalam setiap diri karyawan. Kedisiplinan tersebut ditanamkan melalui berbagai motivasi yang diberikan kepada para karyawan. 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. Motivasi perlu ditanamkan pada karyawan sehingga karyawan akan memiliki informasi yang penting bahwa perusahaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani oleh perusahaan sehingga mereka akan bekerja lebih giat lagi. Jadi dalam setiap perusahaan yang harus diperhatikan adalah motivasi, disiplin kerja dan yang lebih penting adalah lingkungan kerja. Yaitu tempat karyawan tersebut bekerja. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna dan penerangan yang cukup).

Lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga

menjadi produk yang bermutu dan berkualitas. Oleh karena itu majunya suatu perusahaan tidak terlepas dari dua indikator tersebut diantaranya : (1) lingkungan kerja, (2) motivasi kerja. Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Wahana Lestari Investama. Kecamatan Seram Utara Kabupaten Maluku Tengah

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong (Bagus Kisworo, 2012:75), Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Hasibuan (2000: 22) lingkungan kerja yang kondusif akan lebih meningkatkan kinerja karyawan daripada keuntungan dan komisi lainnya. Sementara itu menurut Gauzali Saydam (2000: 226) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Motivasi Kerja

Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012: 276) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai

tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Mangkunegara (2005: 57) berpendapat bahwa motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran.

Sedangkan menurut Stoker dalam Kadarisman (2012: 278) menjelaskan konsepnya bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010: 41) adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan (2009:3) menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Suyadi (1999: 2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sejalan dengan beberapa pendapat di atas Hariman dan Hilgert (Muhammad Zainur Roziqin, 2010: 41) mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi

pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Wahana Lestari Investama Kecamatan Seram Utara Kabupaten Maluku Tengah. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan beserta stafnya yang berjumlah 300 orang. Menurut Suharsimi Arikunto apabila populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Suharsimi Arikunto, 1998: 120).

Namun populasi dalam penelitian ini berjumlah 300 orang sehingga peneliti mengambil 25% dari populasi yang ada yaitu 75 orang dengan menggunakan teknik *random sampling*, yaitu pengambilan sample secara acak. Jadi setiap karyawan memiliki peluang untuk diwawancarai dalam proses penelitian ini, baik itu yang berpendidikan tinggi maupun rendah, baik itu laki-laki maupun perempuan semua memiliki kesempatan yang sama.

Adapun pokok-pokok isi kuesioner penelitian ini merupakan indikator dari Variabel lingkungan kerja meliputi : (1) Lingkungan kerja fisik, dan (2) Lingkungan kerja non fisik dan Variabel motivasi kerja meliputi : (1) Motivasi internal dan (2) Motivasi eksternal. Sedangkan variabel kinerja karyawan meliputi : (1) Pengetahuan, (2) Pengalaman dan (3) Kepribadian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda. Disebut analisis linier berganda karena setiap estimasi atas nilai diharapkan mengalami

peningkatan atau penurunan mengikuti garis lurus. Berikut ini estimasi regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (*dependent*)
- a = Nilai konstanta
- b_1, b_2 = Nilai koefisien regresi
- X_1 = Lingkungan kerja
- X_2 = Motivasi Kerja
- E = Variabel pengganggu atau error terminal

Penggunaan nilai konstanta secara statistik dilakukan jika satuan-satuan variabel X (*independent*) dan variabel Y (*dependent*) tidak sama. Sedangkan, bila variabel X (*independent*) dan variabel Y (*dependent*), baik linier sederhana maupun berganda, memiliki satuan yang sama maka nilai konstanta diabaikan dengan asumsi perubahan variabel Y (*dependent*) akan proposional dengan nilai perubahan variabel X (*independent*). Untuk melakukan uji-t penulis menggunakan SPSS 20 dimana semua data penelitian yang terdapat dalam hasil penelitian dimasukan ke dalam SPSS untuk mencari tahu seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berikut adalah hasil yang diolah dengan menggunakan SPSS 20.

Tabel 1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.287 ^a	.082	.057	9.01042

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja

Tabel 2
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	524.670	2	262.335	3.231	.045 ^b
	Residual	5845.517	72	81.188		
	Total	6370.187	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja dan Motivasi_Kerja

Sajian output dari uji anova pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 3.231. dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0.045 atau ≤ 0.05 . Maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi variabel Lingkungan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

Berikut ini merupakan tabel *coefficients* yang biasanya digunakan untuk mencari dan membandingkan nilai t hitung dengan tingkat probabilitas signifikansi. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t _{hitung}	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	22.573	6.670		3.384	.001
1.	Lingkungan Kerja	.269	.120	.257	2.247	.028
2.	Motivasi Kerja	.184	.118	.178	1.551	.125

Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan output dari uji *Coefficients* pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} sebesar 2.247. Dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0.028 atau ≤ 0.05 . Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

$$\text{Kinerja Karyawan} = 22.573 + 0.269 X_1 + 0.184X_2 + e$$

- a. Persamaan regresi linear berganda di atas, diketahui mempunyai konstanta sebesar 22.573 dengan tanda positif. Sehingga besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi kerja) diasumsikan konstan, maka variabel dependen yaitu Kinerja karyawan adalah sebesar 22.573%.
- b. Koefisien variabel Lingkungan kerja sebesar 0.269 yang menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja berubah sebesar 1% maka akan menurunkan Kinerja karyawan 26% dengan asumsi variabel bebas lain konstan atau tetap.
- c. Koefisien variabel Motivasi kerja 0.184 yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja berubah sebesar 1% maka akan menurunkan Kinerja karyawan 18% dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan atau tetap.

Berdasarkan perhitungan menggunakan spss statistics 20.0 diperoleh hasil pengujian secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh sangat nyata terhadap kinerja karyawan PT. Wahana lestari investama kecamatan seram utara kabupaten maluku tengah, dengan persamaan $y = 22.573 + 0.269 x_1 + 0.184X_2 + e$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($3.231 > 3,07$), jadi H_0 ditolak. hasil pengujian secara parsial untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di peroleh persamaan regresi $y = 22.573 + 0,269X_1$. hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.247 > 1.665$) ini berarti H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana lestari investama kecamatan seram utara kabupaten maluku tengah, dengan persamaan regresi $y = 22.573 + 0,184X_2$. secara parsial

variable tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan PT. Wahana lestari investama kecamatan seram utara kabupaten maluku tengah, karena hasil analisis menunjukkan nilai thitung < t tabel ($1.551 < 1.665$), dengan demikian H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana lestari investama kecamatan seram utara kabupaten maluku tengah.

Dari 2 (dua) variabel bebas yang diteliti, variabel lingkungan kerja merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Wahana lestari investama kecamatan seram utara kabupaten maluku tengah. hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai koefisien regresi tertinggi yaitu 0,269 dibandingkan dengan variabel bebas yang lain, selain itu nilai t hitung variabel lingkungan kerja juga memiliki nilai t hitung paling besar yaitu sebesar 2.247. jadi terbukti secara statistik bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan dan nyata. Selanjutnya dengan menggunakan aplikasi spss statistics 20.0 maka diperoleh hasil perhitungan koefisien penentu sebesar 82% nilai dari besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. wahana lestari investama kecamatan seram utara kabupaten maluku tengah. Dengan demikian sisa pengaruh sebesar 18 persen adalah merupakan pengaruh dari variable-variabel lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : :

1. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Lestari Investama Kecamatan Seram Utara Kabupaten Maluku Tengah.
2. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Lestari Investama Kecamatan Seram Utara Kabupaten Maluku Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga
- Dhermawan, A. A. N. B. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Bali: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan.
- Febriani, N. M. T & Indrawati, A. D. 2013. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Niche Bali*: Jurnal Manajemen UNUD
- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* 6th edition. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sofyan, D. K. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda*. Aceh: Malukuassaleh Industrial Engineering Journal.
- Murti, H. & Srimulyani, V.A. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM*. Madiun: Jurnal Riset Manajemen Vol. 1, No. 1
- Nitisemito, A.S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Jakarta: Ghalia Indonesia.