

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KUBIK MADANI

Nuridin 1)

1). Program Studi Manajemen UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email : h.nuridin58@gmail.com

Intan Pratiwi 2)

2). Mahasiswa Program Studi Manajemen UNKRIS

Abstract: This study was done to determine the influence of partially and simultaneously between working environment and motivation to employee's performance at PT. Kubic Madani. Method was used for data collection was through primary data. Methods of data analysis with using regression, correlation, determination either jointly or individually, then continued hypothesis testing. The results showed that: From analysis result, regarding the factors were affecting employee's performance, appears that between two variables were analyzed, work environment and motivation, then the most dominant influence on employee's performance was variable of work environment. That was proved by the result of calculation of t count each variable, where t count of work environment (10.513) is bigger than the value of t count of motivation (10.183)

Kata kunci: Lingkungan kerja, motivasi dan kinerja

PENDAHULUAN

Ekonomi secara umum adalah sebuah bidang kajian tentang pengurusan sumber daya material individu, masyarakat, dan negara untuk meningkatkan kesejahteraan hidup manusia. Karena ekonomi merupakan ilmu tentang perilaku dan tindakan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang bervariasi dan berkembang dengan sumber daya yang ada melalui pilihan-pilihan kegiatan produksi, konsumsi dan distribusi

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam

perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan, maka 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. Selain faktor motivasi kerja, 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 perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan

kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (suhu udara, kebisingan, vibrasi, pencahayaan, penataan ruangan), serta lingkungan non fisik (pengawasan, suasana kerja, system pemberian, imbalan, perlakuan, rasa aman, relasi, adil dan objektif). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Telekomunikasi berkembang pesat di era globalisasi ini, Indonesia juga ikut andil dalam perkembangannya. Banyak cara untuk menyampaikan informasi dari awal negara ini berdiri bahkan sebelum negara ini berdiri sudah banyak menggunakan teknologi komunikasi telekomunikasi. Pada zaman dahulu teknologi komunikasi masih mengandalkan surat menyurat dan pos di Indonesia lahir pada tahun 26 agustus 1746 yang di dirikan oleh Gurbenur Jendral G.W Baron van Imhoff. Maka pada saat itu jika seseorang ingin menyampaikan pesan di pulau lain untuk kepentingan bisnis ataupun pribadi harus lewat pengantar pos untuk menjaga keamanan surat tersebut, maka seiring dengan berkembang telekomunikasi pada tahun 1837 ditemukanlah mesin telegraf dan ini menjadi inovasi teknologi yang sangat menguntungkan untuk memangkas waktu pengiriman pos yang maksimal paling lama satu bulan dan paling cepat adalah dengan waktu satu minggu.

Penggunaan telegram pada saat itu di Indonesia masih terbatas hanya untuk hubungan dengan kantor atau institusi perbankan, perdagangan dan pemerintahan daerah belum untuk publik karena kebanyakan masyarakat masih mengandalkan jasa pengantar pos yang lebih murah. Lalu seiring perkembangan alat telekomunikasi ditemukan telepon oleh Alexander Graham Bell pada tahun 1876 dan inilah penemuan yang sangat

mempermudah dalam proses komunikasi dua arah setelah telegraf dan pada saat yang sama di Indonesia semua alat telekomunikasi masih ditangani oleh perusahaan pos Indonesia yang pada saat itu bernama Jawatan PTT (Post, Telegraph, Telephone) pada tahun 1882, maka beberapa masa sesudahnya untuk mengurangi beban kerja PN Postel yang pada saat itu menjadi pemegang tunggal telekomunikasi memecahkan dirinya menjadi PN Pos dan Giro dan PN Telekomunikasi pada tahun 1965, maka pada masa setelahnya apa yang kita kenal saat ini yaitu PT Telkom.

Penggunaan telepon rumah sebelum tahun 1988 pada saat itu di masyarakat Indonesia masih terbatas menggunakan telepon, karena biaya pemasangan yang masih tinggi dan penggunaanya hanya pejabat publik dan orang-orang yang memiliki uang yang cukup. Maka pejabat telkom saat itu bapak Cacuk Sudarjanto menjadi pendobrak manajemen telkom yang membuat semua rakyat Indonesia dapat berkomunikasi dengan telepon rumah dan membuatnya menjadi terjangkau.

Dalam komunikasi menggunakan telepon dikenal komunikasi dua arah yang saling memberikan informasi dengan menggunakan simbol yang sudah disepakati atau dengan kata lain menggunakan bahasa, maka sudah nampak jelas kebutuhan teknologi komunikasi di Indonesia sangat dibutuhkan masyarakat karena menilik kembali kebelakang sebelum ada telepon seluler yang merakyat pada saat ini, Warung Telepon menjadi pilihan utama untuk mengabarkan berita atau lebih tepatnya mendekati yang sedang bekerja atau merantau diluar daerah di dalam satu tempat, itulah mengapa ada wartel yang pada saat itu ada dua paket yaitu dalam negeri atau internasional. Pada saat saya masih menginjak jenjang pendidikan dasar saya masih melihat

warung di dekat rumah pasti ramai oleh perantau yang ingin mengabarkan kondisi atau hanya melepas rindu di kotak telepon selama beberapa jam, saya pernah merasakan menggunakan wartel karena telepon umum masih penuh dan antri dan mencoba menggunakan jasa wartel yang memang tidak semurah seperti di telepon umum tetapi karena saya masih kecil maka dimklumi untuk menelpon orang rumah untuk menjemput.

Telepon selular mulai dikenal di Indonesia pada tahun 1984 dan masih berbasis analog dan berkembang selanjutnya menjadi era 1G pada satu tahun sesudahnya 1985-1992 dan karakteristiknya yang bongor seberat setengah kilo dan masih dimiliki secara terbatas dan lama kelamaan muncul inovasi kartu GSM yang saat ini sudah banyak timbul operator telekomunikasi yang jumlahnya sangat banyak dibanding masa-masa awal kartu sim GSM yaitu perusahaan PT Telkom Indonesia, PT Indosat, PT Excelcomindo Pratama, PT Telkomsel dan PT Bimagraha Telekomindo dari tahun 1994-2002 (sudah mengenal adanya kartu sim CDMA karena ada Deregulasi tahun 2001) yang memiliki produknya masing-masing yaitu : 1. Telkom Indonesia = Flexi (CDMA); 2. Indosat = Mentari, IM3 dan Starone (CDMA); 3. Telkomsel = Kartu Halo, Simpati, Kartu As; 4. Excelcomindo Pratama = XIPro, XI bebas, XI jempol.

Maka perkembangan telekomunikasi berkembang semakin pesat karena beriringan dengan kemajuan teknologi komunikasi telekomunikasi di negara ini maka timbullah pemain-pemain baru dalam pasar operator komunikasi yaitu perusahaan sebagai berikut : 1. Bakrie Telecom = Esia (CDMA); 2. Hutchison = 3 (GSM); 3. Mobile-8 = Fren, Mobi dan Hepi (CDMA); 4. Natrindo = Axis (GSM); 5. Sampoerna Telekom = Ceria

(CDMA); 6. Smart Telecom = Smart (CDMA).

Dengan menambahnya operator komunikasi ini, meningkat pula persaingan dalam merebut hati pelanggan untuk menggunakan jasa mereka, maka masing-masing operator meluncurkan berbagai macam iklan yang menarik, promo-promo biaya telepon dan SMS yang terjangkau, dan ada yang mengeluarkan ponsel dengan merek mereka sendiri, karena menjalin kerjasama dengan perusahaan pembuat telepon genggam agar masyarakat tidak perlu lagi membeli telepon genggam dan kartu sim secara terpisah. Maka dapat kita lihat saat ini pada akhirnya banyak perusahaan yang merger atau melebur karena tidak sanggup menguasai pasar dan kalah dalam persaingan dalam hal ini ada beberapa perusahaan penyedia layanan komunikasi yaitu : PT XL Axiata Tbk merger dengan PT Axis Telekom Indonesia pada tanggal 8 April 2014

Dibalik kemajuan yang pesat itulah banyak manfaat yang dapat diambil bagi kemajuan masyarakat Indonesia, yaitu proses mengirim dan menerima pesan yang lebih cepat, biaya dan waktu dapat dipangkas, menambah ilmu pengetahuan bagi peningkatan SDM, dan menumbuhkan rasa ingin tahu dan belajar yang tinggi karena proses mendapatkan informasi sudah begitu cepatnya dan mudah didapat, karena dahulu jika ada berita yang sangat mendadak dan penting seperti anggota keluarga yang akan meninggal atau memiliki kebutuhan mendadak harus mengirim surat, atau pun telegraf, walaupun telepon harus mencari tempat yang menyediakan jasa layanan Wartel dan harus menunggu proses pemberian pesan yang rumit karena penerima harus tiba disaat yang bersamaan untuk menerima pesan yang penting. Dengan adanya inovasi dari peneliti-peneliti maka perlu juga dikembangkan teknologi komunikasi

Telekomunikasi yang lebih maju, terlebih buatan anak-anak bangsa, karena ada pameo siapa menguasai teknologi maka dia menguasai dunia, ini lah yang menjadi cita-cita pendiri bangsa penguasaan teknologi komunikasi berkembang dan dapat membangun Indonesia, karena Komunikasi menjadi barang mewah sampai saat ini di beberapa daerah terpencil sampai perbatasan yang kurang mendapat dan dapat berkomunikasi untuk membangun daerahnya, maka solusi-solusi yang tepat sudah dirintis dengan peluncuran satelit palapa yang menjadi satelit komunikasi Indonesia yang menjadi tulang punggung dalam menyediakan layanan telekomunikasi rakyat dalam berkomunikasi. Keberadaan satelit palapa saat ini adalah satelit Palapa D yang diluncurkan pada 31 Agustus 2009. Maka dengan rintisan ini perlunya pengembangan teknologi komunikasi masih menjadi prioritas kita membangun bangsa.

Dalam industri telekomunikasi Indonesia, peranan teknologi sangat berpengaruh karena perkembangan telekomunikasi selalu mengikuti perkembangan teknologi sehingga dikenal istilah teknologi telekomunikasi. Setiap teknologi baru yang muncul maka akan segera diterapkan dalam layanan telekomunikasi kita, begitu seterusnya sehingga kita bisa melihat prospek yang sangat besar dalam perkembangan dunia teknologi telekomunikasi. Meskipun di Indonesia sendiri banyak provider dan perusahaan telekomunikasi, namun pada dasarnya layanan dan fitur yang mereka tawarkan rata-rata sama dalam memberikan kemudahan bagi semua pengguna.

Selain banyaknya prospek yang bisa terus digali, dalam bisnis telekomunikasi ini juga terdapat berbagai tantangan yang harus bisa dilewati. Tantangan itu misalnya dalam bentuk persaingan secara global atau liberalisasi negara asing sehingga

Indonesia harus mampu bersaing dengan pelaku bisnis telekomunikasi dunia. Tentu saja hal ini bukanlah perkara mudah. Namun kita harus percaya bahwa sebenarnya negara kita mampu menjawab setiap tantangan itu karena Indonesia termasuk salah satu negara yang jumlah penduduknya banyak sehingga pengguna jasa telekomunikasi pun banyak pula.

Tidak bisa dipungkiri, kini masyarakat Indonesia tidak bisa hidup tanpa adanya komunikasi. Jarak tidak menjadi kan alasan lagi untuk tidak bisa berkomunikasi di zaman sekarang ini. Alat telekomunikasi tersebut membutuhkan provider (Jaringan Telekomunikasi) untuk menerima sinyal dari satelit dan itulah sebabnya sekarang kita dapat berkomunikasi dengan cepat dan mudah. Macam – macam provider kini hadir di Indonesia dan menjadi daya saing untuk menciptakan provider terbaik pilihan masyarakat Indonesia.

PT. Kubik Madani merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang usaha dalam penyediaan alat dan jasa telekomunikasi yang berada di kawasan Kranggan Permai Bekasi Jawa Barat. PT Kubik Madani dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. Permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja diantaranya kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja di PT Kubik Madani kompetitif karena bekerja sebagai tim. Mengingat hanya terdapat 30 karyawan dalam PT Kubik Madani. Persaingan lebih banyak terjadi terhadap perusahaan tersebut dengan perusahaan yang lainnya. Sehingga persaingan kerja didalamnya sangat kecil. Perusahaan ini berdiri diantara perusahaan besar lainnya.

Di PT Kubik Madani dibutuhkan karyawan yang ahli dalam bidangnya

terutama dalam bidang telekomunikasi. Sehingga hanya orang – orang yang hanya benar berkompoten dalam bidang karyawan saja yang dapat bekerja di perusahaan ini. Mengingat sedikitnya karyawan yang hanya berjumlah 30 orang maka motivasi kerja sangat dibutuhkan guna untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Maka dari itu untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang ada.

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 3 mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap terhadap kinerja karyawan PT Kubik Madani.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito dalam Hafizurrahman (2009), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut AP. Mangkunegara (20011) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Alex S. Nitisemito (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya: 1). Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara. 2). Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini. 3). Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. 4). Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai

plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada. 5). Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja. 6). Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan. 7). Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009) dan non fisik Menurut Wursanto (2009) adalah sebagai berikut : 1).Lingkungan Kerja Fisik : a). Suhu Udara. b). Kebisingan di Tempat Kerja. c). Getaran Mekanis di Tempat Kerja. d). Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja. e). Penataan di Tempat Kerja. 2). Lingkungan Kerja Non Fisik : a). Pengawasan yang ketat. b). Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi. c). Sistem pemberian imbalan. d). Perlakuan dengan baik. e). Ada rasa aman. f). Hubungan berlangsung penuh kekeluargaan. g). Mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja Menurut Mathis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Mathis mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan, kasih sayang, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktifitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktifitas yang lebih banyak dan lebih lebih baik, karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari dalam lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

Menurut Hasibuan (2007), menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana

caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal

Teori Motivasi Kerja

Content Theory

Teori isi atau sering disebut teori kebutuhan/kepuasan berusaha menjawab "apa" yang dapat menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan motivasi seseorang. George and Jones (2008) menyebut kelompok teori ini dengan *Need Theories, yaitu "a group of contents theories about work motivation that focus on worker's need as the source of motivation"*. Rivai (2011) menjelaskan teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada dalam individu yang menyebabkan seseorang bertingkah laku tertentu. Dalam pandangan ini, setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (*inner need*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang mereka lakukan. Para individu akan bertindak tidak memuaskan kebutuhan mereka.

Tujuan Pemberian Motivasi

Hasibuan (2007) tujuan pemberian motivasi kerja antara lain sebagai berikut: a). Meningkatkan moral dan kepuasan kerja; b). Meningkatkan produktivitas kerja pegawai; c). Mempertahankan kestabilan pegawai dalam perusahaan; d). Meningkatkan disiplin kerja pegawai; e). Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; f). Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi kerja

pegawai; g). Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai; h). Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya; i). Meningkatkan efisiensi penggunaan sarana dan prasarana kerja.

Indikator dari Motivasi

Indikator motivasi menurut Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa (2007) adalah sebagai berikut : a). Kebutuhan fisiologis. b). Kebutuhan rasa aman. c). Kebutuhan sosial. d). Kebutuhan penghargaan. e). Kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson dalam Hafizurrahman (2009) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan memiliki unsur kuantitas hasil, kualitas hasil, ketetapan waktu hasil, kehadiran, dan kemampuan kerjasama.

Menurut Rivai (2011) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2011).

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2008) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilaku lainnya.

Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Pentingnya penilaian unjuk kerja atau penilaian kinerja menurut Hariandja (2007) adalah: 1). Penilaian untuk kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui feedback yang diberikan oleh organisasi. 2). Penyesuaian gaji, yaitu penilaian kinerja dapat dipakai sebagai informasi dalam menentukan kompensasi secara layak sehingga dapat memotivasi pegawai. 3). Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan sesuai dengan keahliannya. 4). Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelamahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat ditentukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif. 5). Perencanaan karier, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi pegawai dan menyelaraskannya dengan kepentingan organisasi. 6). Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu unjuk kerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan tindakan perbaikan. 7). Mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan, yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan pekerjaan. 8). Meningkatkan adanya perlakuan yang sama terhadap semua pegawai, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang obyektif. 9). Membantu pegawai mengatasi masalah eksternal, yaitu dengan penilaian unjuk kerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya unjuk kerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu mengatasinya. 10). Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya unjuk kerja pegawai secara keseluruhan dapat menjadi

informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan baik atau buruk.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan menurut Simamora (2004) sebagai berikut: 1). Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan. 2). Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi. 3). Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian yang dilaksanakan pada PT Kubik Madani, mengingat hanya terdapat 30 karyawan maka sampel yang diambil dalam penelitian ini seluruh karyawan yaitu 30 responden dari populasi 30 karyawan. Maka untuk penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 atau sering disebut dengan total sampling. Selanjutnya dilakukan studi lapangan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden secara langsung.

Teknik Analisis data

Dalam pengolahan data pertamanya dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen-instrumen penelitian, hal ini

dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dipakai adalah data yang baik, setelah itu dilakukan pengujian hipotesis dengan pendekatan analisis regresi, korelasi, koefisien determinasi baik secara simultan maupun parsial, kemudian untuk mengamati masing-masing signifikansi model, akan dilakukan melalui penduga uji t , dan F hitung.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

Berdasarkan penelitian pada bab-bab sebelumnya serta data yang diperoleh, maka untuk dapat menentukan apakah benar variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi dapat dijadikan pengukur terhadap Kinerja Karyawan PT Kubik Madani, namun sebelum data diolah terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap variabel yang di gunakan yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan untuk mengetahui apakah data tersebut akurat dan dapat dipercaya. Untuk

lebih jelasnya maka dibawah ini dapat kita lihat hasil dari survey, sebagai berikut:

Uji Validitas Data

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap-tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diselidiki. Validitas pengukuran tersebut dapat dilihat dengan bantuan *software SPSS. Ver.22.0* Menurut Riduwan Sunarto (2011), menyatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,30$. Jadi apabila korelasi antara butir-butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butiran dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi anatar skor masing-masing item pernyataan dengan skor total.

Uji Validitas Instrumen Variabel

Dari hasil perhitungan korelasi skor tiap butir pernyataan *instrument* Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja dari 30 responden dengan jumlah pernyataan masing-masing variabel 12 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV.1: Uji Validitas

Kuesioner	R hitung			R kritis	Kesimpulan
	Lingkungan	Motivasi	Kinerja		
Inst. 1	0.598	0.596	0.619	0.300	Valid
Inst. 2	0.508	0.319	0.554	0.300	Valid
Inst. 3	0.448	0.388	0.724	0.300	Valid
Inst. 4	0.599	0.625	0.688	0.300	Valid
Inst. 5	0.538	0.599	0.580	0.300	Valid
Inst. 6	0.621	0.360	0.625	0.300	Valid
Inst. 7	0.422	0.525	0.423	0.300	Valid
Inst. 8	0.572	0.396	0.677	0.300	Valid
Inst. 9	0.546	0.503	-	0.300	Valid
Inst. 10	0.357	0.556	-	0.300	Valid
Inst. 11	0.680	0.428	-	0.300	Valid
Inst. 12	0.613	-	-	0.300	Valid

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2015

Berdasarkan tabel IV.1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 12 butir pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja, 11 butir pernyataan variable Motivasi dan 8 butir pernyataan variable Kinerja hasilnya adalah valid.

Uji Reliabilitas Data

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0.60 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Tabel IV.2: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Lingkungan	0.783	0.600	Reliabel
Motivasi	0.870	0.600	Reliabel
Kinerja	0.730	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2015

Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing dimensi.

Analisis Hasil Penelitian

Pengaruh Secara Simultan Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kubik Madani

Hasil pengolahan data dengan program SPSS Ver. 22.0 membuktikan, bahwa ternyata sinergi variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan mampu memberikan kontribusi yang kuat, positif, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Kubik Madani.

Tabel IV.3: Model Summary Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,922 ^a	,849	,838	1,31344

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan_Kerja

Dan pada Tabel IV.3, Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0.849, artinya lingkungan kerja dan motivasi memberikan kontribusi sebesar 84,9% terhadap kinerja karyawan PT Kubik Madani, sedangkan sisanya sebesar 15,1% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel IV.4: Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,271	2,129		3,884	,001
	Ling_Kerja	,301	,090	,499	3,338	,002
	Motivasi	,257	,085	,455	3,043	,005

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Prediksi: $Y = 8,271 + 0,301X_1 + 0,257X_2$

Berdasarkan tabel IV.4, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kubik Madani, pada tingkat nyata 95%. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,301 artinya jika ada peningkatan lingkungan kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT Kubik Madani akan meningkat sebesar 0,301 kali atau sebaliknya dengan asumsi motivasi tidak berubah. Koefisien motivasi sebesar 0,257, artinya jika ada peningkatan motivasi sebesar satu kali, maka kinerja karyawan PT Kubik Madani akan meningkat sebesar 0,257 kali atau sebaliknya, dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah. Kemudian nilai

konstanta sebesar 8.271; artinya ada dan tidak ada lingkungan kerja dan motivasi, kinerja karyawan PT Kubik Madani sudah terbentuk sebesar 8,271 satuan.

Tabel IV.5: Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262,888	2	131,444	76,194	,000 ^b
	Residual	46,578	27	1,725		
	Total	309,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan_Kerja

Berdasarkan Tabel IV.5, F hitung sebesar 76,194 jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,354 yang didapat dari ($DK = n - k - 1 ; = 30 - 2 - 1 = 27$), maka F hitung lebih besar dari F tabel ($76,194 > 3,354$), artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 95%. Atau dengan menggunakan F signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05.

Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kubik Madani

Suatu hal yang menarik untuk dikaji lebih mendalam adalah bagaimana jika dilihat secara parsial, apakah variabel Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi tinggi atau rendahnya Kinerja Karyawan PT Kubik Madani?

Tabel IV.6: Model Summary Parsial (X₁)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,893 ^a	,798	,791	1,49472

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja

Berdasarkan Tabel IV.6, koefisien determinasi (R²) sebesar 0.798, artinya

lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 79,8% terhadap kinerja karyawan PT Kubik Madani sedangkan sisanya sebesar 20,2% disumbangkan faktor lain.

Tabel IV.7: Koefisien Regresi Parsial (X₁)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,968	2,409		3,722	,001
	Ling_Kerja	,539	,051	,893	10,513	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Prediksi $Y = 8,968 + 0,539 (X_1)$

Berdasarkan Tabel IV.7. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kinerja karyawan PT Kubik Madani. Koefisien lingkungan sebesar 0,539, artinya jika ada peningkatan lingkungan kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT Kubik Madani akan meningkat sebesar 0,539 kali atau sebaliknya. Konstanta sebesar 8,968, artinya jika tidak ada lingkungan kerja, maka kinerja karyawan PT Kubik Madani sudah terbentuk 8,968 satuan.

Dan untuk menguji hubungan secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan atau tidak, dilakukan pengujian t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05$, hasilnya adalah t tabel = 2,048 yang dilihat dari tabel distribusi t (derajat kebebasan = $n - 2$; ($30 - 2 = 28$), dengan uji dua pihak). Berdasarkan perhitungan tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa Nilai t hitung = 10,513 dan t tabel = 2,048 atau t hitung > t tabel ($10,513 > 2,048$), maka dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kubik Madani.

Pengaruh Secara Parsial Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kubik Madani

Selanjutnya akan dikaji lebih mendalam adalah bagaimana jika dilihat secara parsial, apakah variabel Motivasi mampu mempengaruhi tinggi atau rendahnya Kinerja Karyawan PT Kubik Madani?

Tabel IV.8: Model Summary Parsial (X₂)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,887 ^a	,787	,780	1,53293

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan Tabel IV.8, koefisien determinasi (R²) sebesar 0.787, artinya motivasi memberikan kontribusi sebesar 78,7% terhadap kinerja karyawan PT Kubik Madani sedangkan sisanya sebesar 21,3% disumbangkan faktor lain.

Tabel IV.9: Koefisien Regresi Parsial (X₂)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,115	2,278		4,880	,000
	Motivasi	,502	,049	,887	10,183	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$\text{Model Prediksi } Y = 11,115 + 0,502 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel IV.9. motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kinerja karyawan PT Kubik Madani. Koefisien motivasi sebesar 0,502, artinya jika ada peningkatan motivasi satu kali, maka kinerja karyawan PT Kubik Madani akan meningkat sebesar 0,502 kali atau sebaliknya. Konstanta sebesar 11,115, artinya jika tidak ada motivasi, maka

kinerja karyawan PT Kubik Madani sudah terbentuk 11,115 satuan.

Dan untuk menguji hubungan secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja karyawan signifikan atau tidak, dilakukan pengujian t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat $\alpha = 0,05$, hasilnya adalah $t_{tabel} = 2,048$ yang dilihat dari tabel distribusi t (derajat kebebasan = $n - 2$; $(30 - 2 = 28)$, dengan uji dua pihak). Berdasarkan perhitungan tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa Nilai $t_{hitung} = 10,183$ dan $t_{tabel} = 2,048$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,183 > 2,048$), maka dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT Kubik Madani.

Pembahasan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peningkatan lingkungan kerja diduga akan meningkatkan kinerja karyawan PT Kubik Madani. Hal ini dikarenakan pernyataan suhu udara di ruangan sudah nyaman, suara kebisingan dapat dikurangi, getaran mekanis di tempat kerja dapat dihindari, pencahayaan di ruangan dapat membuat nyaman, penataan ruangan kerja cukup merasa nyaman, kerja sama dengan rekan kerja berjalan nyaman, gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan, kesempatan meningkatkan karir, saling menghargai satu sama lain, rasa aman dari pemutusan hubungan.

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa adanya peningkatan motivasi diduga akan meningkatkan kinerja karyawan PT Kubik Madani. Hal ini dikarenakan pernyataan adanya pemberian jam istirahat dapat memenuhi waktu istirahat, mendapat jaminan asuransi keelamatan kerja, mendapat tunjangan hari tua, adanya bantuan sosial, atasan terbuka untuk mendiskusikan jika terjadi masalah dalam bekerja, atasan dan rekan kerja saling

perduli, pimpinan memberikan pujian atas hasil kerja, adanya promosi yang diberikan pada karyawan, diberikan kebebasan untuk berkreasi, mengembangkan ketrampilan dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang tertuang pada Bab IV, dapat diambil kesimpulan bahwa: 1). Besarnya *R Square* secara keseluruhan antara variabel lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Kubik Madani adalah sebesar 0.849 atau 84.9%, hal ini menunjukkan kontribusi variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Kubik Madani. 2). Besar *R Square* secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kubik Madani adalah sebesar 0.798 atau 79.8%, hal ini menunjukkan kontribusi variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kubik Madani. 3). Besar *R Square* secara parsial antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT Kubik Madani adalah sebesar 0.787 atau 78.7%, hal ini menunjukkan kontribusi Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kubik Madani.

Saran

Setelah menarik kesimpulan pada point pertama, maka penulis mencoba untuk memberikan saran, yang sekiranya dapat dijadikan rekomendasi khususnya buat PT Kubik Madani yang dijadikan sebagai obyek penelitian. 1). Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh dan hubungan yang sangat kuat

terhadap kinerja karyawan PT Kubik Madani. Berdasarkan hal tersebut, untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan tingkat lingkungan kerja agar lebih baik lagi, dan motivasi kerja lebih ditingkatkan agar kiranya karyawan dapat lebih memberikan segala kemampuannya dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan lebih optimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai yaitu mendapatkan keuntungan yang lebih besar. 2). Terkait dengan tugas yang diberikan/dibebankan pada karyawan PT Kubik Madani sebaiknya dalam masa-masa tertentu perlu dilakukan rotasi pekerjaan, tujuannya adalah agar kiranya karyawan tidak jenuh pada satu pekerjaan saja dan ini berguna bagi karyawan karena akan lebih banyak menguasai jenis pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S Nitisemito, 2009, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Handoko, T Hani, 2008, *Manajemen Personalia*, Penerbit BPEE, Yogyakarta.
- Harianja, Marihot Tua Efendi, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*, Penerbit PT. Grasindo, Jakarta.
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-3. STIE YKPN, Yogyakarta.

- Jonathan Sarwono, 2014, *Teknik Jitu Memilih Prosedur Analisis Skripsi*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta
- Juliansyah Noor, 2014, *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*, Penerbit PT. Gramedia. Jakarta
- Malayu SP. Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Riduwan & Sunarto, 2011, *Pengantar Statistika*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Robert L. Mathis, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*, Edisi 9, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sofyandi, Herman, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit CV Mandar Maju, Bandung
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke-13, Alfabeta, Bandung
- Wursanto, 2009, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kubik Madani. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah melalui data primer. Metode analisis data dengan menggunakan regresi, korelasi, determinasi baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri, kemudian dilanjutkan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Dari hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, nampak bahwa antara kedua variabel yang dianalisis yaitu lingkungan kerja dan motivasi, maka yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan t hitung masing-masing variabel, dimana t hitung lingkungan kerja (10,513) lebih besar dibanding dengan nilai t hitung motivasi (10,183)