



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARATERISTIK INDIVIDU TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN CV. AINUN BATARA GURU

Andi Haslindah¹, Ilham Idrus,² , Saldi³

^{1,2,3}Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Islam Makassar,
Jl. Perintis Kemerdekaan km.9 No. 29 Makassar, Indonesia 90245 (10 pt, MSWord Cambria)
Email: andihaslindah.dty@uim-makassar.ac.id , ilhamidrus@uim-makassar.ac.id

ABSTRAK

Sumberdaya manusia merupakan satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Bagaimana karakteristik individu mempunyai pengaruh terhadap Motivasi kerja dan kinerja karyawan CV.Ainun Batara Guru dan Bagaimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap Motivasi kerja dan kinerja karyawan CV.Ainun Batara Guru. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuisioner sebanyak 30 responden yang disebarakan secara random ke karyawan/pekerja CV. Ainun Batara Guru. Menggunakan metode Kuantitatif dan didapatkan hasil Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, Terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, Terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja dan kinerja. Dengan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada CV.Ainun Batara Guru serta Lingkungan kerja dan karakteristik individu memberikan pengaruh secara bersama terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 24,3% dan kinerja sebesar 28,3%.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

Human resources are one of the most valuable assets owned by an agency, organization or company because their existence is crucial to the dynamics of company mobilization. How do individual characteristics have an influence on work motivation and employee performance of CV. Ainun Batara Guru and how the work environment has an influence on work motivation and employee performance of CV. Ainun Batara Guru. In this study, researchers distributed questionnaires to as many as 30 respondents who were distributed randomly to employees/employees of CV. Ainun Batara Guru. Using quantitative methods and the results obtained There is an influence of the work environment on work motivation and employee performance, there is an influence of individual characteristics on work motivation and employee performance, there is a simultaneous influence on work environment and individual characteristics on work motivation and performance. With the conclusion that there is an influence of the work environment and individual characteristics on work motivation and employee performance at CV. Ainun Batara Guru and the work environment and individual characteristics have a joint influence on work motivation, namely 24.3% and performance of 28.3%.

Keywords : Work Motivation, Work Environment, Work Motivation



PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah program kualitas kehidupan kerja, di mana program ini terfokus pada penciptaan suasana lingkungan kerja yang manusiawi. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektifitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang ingin dicapai baik individu maupun organisasinya (Sutedjo, 2018). Manfaat penilaian kinerja adalah perbaikan kinerja, penyesuaian kinerja kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, definisi proses penempatan staf, ketidak aturan informasi, kesalahan rancangan kerja, dan kesempatan kerja.

Menurut (Irsyandi, 2004) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan tidak memadainya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut (Simanjuntak, 2010) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat

fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Motivasi merupakan sesuatu yang membuat seseorang merasa bergairah dan bersemangat dalam melakukan suatu aktivitas. Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, motivasi yang besar memiliki andil dalam pelaksanaan kinerja karyawan. Motivasi merupakan inti dari manajemen. Motivasi Kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi tenaga, mengarahkan, menyalurkan, mempertahankan, dan melanjutkan tindakan dan perilaku karyawan atau tenaga kerja (Tansuhaj, 1998). Menurut Handoko (2018) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna tujuan. Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.

METODE PENELITIAN

Dalam mendapatkan suara karyawan, dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 30 lembar. Tes kecukupan data dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$N' = \left[\frac{k/s \sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2}}{\sum x} \right]^2 \dots\dots\dots(1)$$

- k = tingkat keyakinan
- s = tingkat ketelitian
- N = jumlah data pengamatan
- x = data pengamatan

Untuk mengetahui apakah data tersebut valid atau reliable selanjutnya dilakukan uji



validitas pada data kuesioner menggunakan rumus dibawah ini:

$$R = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[(N \sum x^2) - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \dots\dots\dots (2)$$

Dimana : N = Jumlah responden
 $\sum xy$ = Jumlah poin pertanyaan dikalikan jumlah poin seluruh pertanyaan.
 $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat seluruh poin pertanyaan
 $\sum x$ = Jumlah seluruh poin pertanyaan ke-
 $\sum x^2$ = Jumlah dari keseluruhan kuadrat pertanyaan ke-
 $\sum y$ = Jumlah dari seluruh poin pertanyaan.
 Data dinyatakan valid apabila nilai R hitung > dari R table.

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menyebarkan kuisisioner sebanyak 30 responden yang disebarkan secara random ke karyawan/pekerja CV. Ainun Batara Guru. Pada kasus ini dan referensi yang saya gunakan adalah perhitungan persentase menggunakan skala likert.

Adapun rumus mencari persentase hasil kuisisioner.

$$p = \frac{f}{n} \times 100 \dots\dots\dots (3)$$

- p = persentase
- f = frekuensi dari setiap jawaban angket
- n = jumlah responden
- a. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin
 - jumlah jenis kelamin laki-laki
 $p = \frac{28}{30} \times 100$
 $p = 90 \%$
 - jumlah jenis kelamin perempuan
 $p = \frac{2}{30} \times 100$
 $p = 6,6 \%$
 - jumlah keseluruhan
 $p = \frac{30}{30} \times 100$
 $p = 100 \%$

Tabel.1 Keadaan Umur Responden Berdasarkan jenis kelamin

Jeniskelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	28	93,3%
Perempuan	2	6,6%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat bahwa jenis kelamin laki-laki lebih dominan pada penelitian ini yaitu dengan persentase 93,3%, sedangkan perempuan sebesar 6,6% dikarenakan jumlah karyawan yang mendominasi adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki. Dimana ha ini terjadi karena dalam perusahaan lebih banyak pekerjaan di bagian lapangan yaitu sebagai buruh dan karena resiko yang tinggi salah satunya resiko kesehatan, keselamatan dan keamanan, maka hanya sedikit karyawan yang berjenis kelamin perempuan adapun karyawan yang berjenis kelamin perempuan lebih kepada bagian admin dan hanya sedikit yang bekerja pada bagian gudang.

HASIL DAN PEMBAHASAN:

a. Uji validitas

Pada pengujian ini penentuan nilai R tabel pada probabilitas pada taraf signifikansi dengan nilai 0,05 atau setara dengan 5 %, dalam uji validitas atau uji korelasi produk moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut. Ketentuan pada uji validitas

- DF = N - 2**
 DF = Derajat kebebasan
 N = Besarnya sampel
 Maka DF = 30-2 = 28
Nilai R = 0,374

Dalam pengujian ini pula untuk mengetahui apakah data variabel lingkungan kerja (X1), Karakteristik individu (X2), Motivasi kerja (Y1) dan Kinerja karyawan (Y2) tersebut valid atau reliable dengan menggunakan pengujian melalui *mikros of excel* melalui rumus yang telah tersaji dalam aplikasi tersebut dengan ketentuan nilai R = 0,374, Dari hasil perhitungan diatas r hitung = 0,743 > dari



r table = 0,374 maka data variable (x_1) dinyatakan valid, Dari hasil perhitungan diatas r hitung = 0,493 > dari r table = 0,374 maka data variable (x_2) dinyatakan valid. Dari hasil perhitungan diatas r hitung = 0,738 > dari r table = 0,374 maka data variable (y_1) dinyatakan valid. Dan Dari hasil perhitungan diatas r hitung = 0,743 > dari r table = 0,374 maka data variable (y_2) dinyatakan valid.

b. Uji t (parsial)

Bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang di berikan variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y_1, Y_2) dengan menggunakan metode analisis berganda.

1. Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y
2. Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y

Pengujian hipotesis pertama (H_1)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X_1 terhadap Y_1 adalah sebesar 0,013 < 0,05 dan nilai t hitung 2,658 > t tabel 2,051. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y_1

Pengujian hipotesis kedua (H_2)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X_2 terhadap Y_1 adalah sebesar 0,109 > 0,05 dan nilai t hitung -1,656 < t tabel 2,051 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X_2 terhadap Y_1

Pengujian hipotesis ketiga H_3

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y_1 adalah sebesar 0,023 < 0,05 dan nilai F hitung 4,336 > F tabel 3,34 Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y_1

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari variabel X terhadap Y yang menunjukkan hasil dari beberapa analisis yang telah digunakan.

1. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan yang berdasarkan penelitian diatas
2. Terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan

Terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja dan kinerja

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Ainun Batara Guru dan dapat disimpulkan hipotesis pertama dan kedua diterima. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator hubungan dengan rekan kerja karyawan dan memiliki hubungan antar karyawan yang baik. Dengan adanya hubungan yang baik dan harmonis menjadikan kinerja karyawan menjadi baik dan stabil. Jika dalam lingkungan kerja berbagai pula motivasi yang lahir dari lingkungan kerja tersebut saling tidak harmonis maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang buruk. Hal tersebut sesuai dengan teori dari Nitisemito (2002) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang mendukung membuat karyawan menjadi optimal kinerjanya dan baik pekerjaannya, sebaliknya jika lingkungan kerja buruk akan membuat kinerja karyawan menurun. Berdasarkan hasil penelitian ini, disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



KESIMPULAN:

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Lingkungan Kerja yang memadai serta harmonis dan motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan di CV. Ainun Batara.

UCAPAN TERIMA KASIH:

Ucapan terima kasih kami ucapkan pada Manajemen CV. Ainun Batara Guru yang bersedia memberikan kesempatan dalam melakukan penelitian dan memberikan fasilitas kepada peneliti dalam menghimpun data.

DAFTAR PUSTAKA:

Citrin, A. V., & Tansuhaj, P. S. (1998). New product development: Does organizational culture matter?. In *American Marketing Association. Conference Proceedings* (Vol. 9, p. 27). American Marketing Association.

Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.

Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Simanjuntak, R. A. (2010). Analisis Pengaruh Shift Kerja terhadap Beban Kerja Mental dengan Metode Subjective Workload Assessment Technique (SWAT). *Jurnal Teknologi*, 3(1), 53-60.

Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.

Siagian, S. P. (2002). *Fungsi-fungsi manajerial*.

Utomo, P. Y., & Indrasari, F. PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN.