

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UP3 BEKASI

¹⁾Muhammad Saleh, ²⁾Gatot Hartoko, ³⁾Ghivary Aulia

^{1,2,3}Universitas Bina Bangsa

Email: muhammad.saleh@binabangsa.ac.id gatot.hartoko@binabangsa.ac.id
ghivaryaulia1997@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bekasi secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 karyawan yang merupakan jumlah keseluruhan karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bekasi. Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (R Square) dalam model regresi adalah sebesar 0,730. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 73% sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kesimpulan dari penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi sangat berkaitan. Semakin baik lingkungan kerja dan motivasi yang diberikan dari pimpinan terhadap karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : *Lingkungan kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Listrik merupakan salah satu kebutuhan penting bagi manusia dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, dimana pada zaman yang modern ini sudah banyak alat pendukung kehidupan manusia yang membutuhkan tenaga listrik untuk mengoperasikannya, seperti lampu, mesin pemompa air, mesin cuci, televisi, radio, komputer dan alat perangkat elektronik lainnya. Listrik telah menjadi kebutuhan yang sangat mendasar dalam berbagai aktivitas manusia, yang kemudian digunakan untuk beragam fungsi kedepannya. Listrik menjadikan manusia ketergantungan akan keberadaannya, tidak dapat kita pungkiri bahwa listrik merupakan tenaga yang di butuhkan manusia dalam segala hal yang mendukung adanya aktivitas manusia.

Salah satu penyedia pasokan listrik bagi masyarakat adalah PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bekasi yang merupakan bagian dari PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Jawa Barat. PT PLN (Persero) UP3 Bekasi Memiliki 6 Unit Layanan Pelanggan (ULP) yang terdiri dari ULP Kota Bekasi, ULP Prima, ULP Medan Satria, ULP Babelan, ULP Bantar Gebang dan ULP Mustika Jaya. Sebagai perusahaan BUMN, PT

PLN (Persero) UP3 Bekasi memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai *Agent of Profit* dan *Agent Of Network*. Perusahaan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2016:12) “Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat menentukan hidup matinya organisasi atau perusahaan”. Oleh karena itu, karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mendukung terlaksananya target dari PT. PLN (Persero) UID Jawa Barat, PT PLN (Persero) UP3 Bekasi harus memiliki sumber daya yang terampil dan teladan dalam bekerja. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dalam usaha meningkatkan pelayanan bagi pelanggan.

Menurut Mangkunegara (2016:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja yang buruk mengakibatkan target yang diberikan perusahaan tidak tercapai sehingga perusahaan mengalami kerugian.

PT PLN (Persero) UP3 Bekasi terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan agar kualitas pelayanan dalam penyediaan listrik dapat maksimal. Namun pada pelaksanaannya upaya yang dilakukan belum maksimal. Melihat keluhan dari pelanggan mengenai pelayanan listrik seperti pada fenomena yang terjadi di beberapa wilayah dikota Bekasi, yang mana pemadaman sering terjadi diperkirakan karena adanya gangguan kabel jaringan.

Tidak hanya itu, pemadaman listrik sering terjadi tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu, sikap PLN tersebut dianggap sangat merugikan masyarakat pada umumnya. Mendapat pelayanan yang tidak memuaskan tersebut, warga berupaya menghubungi pihak PLN agar listrik dapat kembali normal, tetapi respons dari PLN sangat minim. Minimnya respons dalam menghadapi keluhan masyarakat membuat masyarakat dirugikan terkait pelayanan listrik yang diberikan PLN.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan, pendidikan, insentif, kepemimpinan, jabatan, pemberian gaji karyawan, komunikasi, budaya kerja, komitmen organisasi, kompensasi, prestasi kerja, kepuasan kerja, pengetahuan, dan keterampilan.

Menurut Nitisemito (2010:183) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di emban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan”. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja tempat dia bekerja, maka pegawai tersebut akan melakukan aktivitas pekerjaan dengan optimal. Diantaranya terbentuknya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Hubungan relasi di tempat kerja perlu diciptakan agar iklim kerja dalam organisasi menjadi kondusif. Pimpinan, manajer dan karyawan perlu memahami bahwa mereka memiliki peran dalam menciptakan situasi secara efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan kinerja.

Dari beberapa sudut pandang yang ada pada saat ini sisi lingkungan kerja PT PLN (Persero) UP3 Bekasi masih ada lingkungan kerja yang kurang sesuai harapan diantaranya jam kerja yang menyebabkan karyawan lembur setiap minggunya dan juga karyawan tidak dapat berkonsentrasi saat bekerja yang disebabkan diantaranya sirkulasi udara di tempat yang kurang baik, temperatur udara yang kurang stabil dan peralatan inventaris kantor yang kurang mendukung pekerjaan.

Selain itu, motivasi juga berperan penting sebagai salah satu faktor pendukung terlaksananya kegiatan organisasi untuk mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut Nawawi (2011:351) “Motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu”.

Karena kurangnya dorongan dalam melakukan sesuatu mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas dalam bekerja menurun, kurangnya motivasi pada karyawan juga mengakibatkan karyawan tidak disiplin sehingga sering terlambat dan absen. Yang pada akhirnya dapat mengakibatkan target perusahaan tidak tercapai.

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Bekasi.

3. Untuk mengetahui pengaruh simultan (bersama-sama) pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Bekasi.

Menurut Moehersono (2012:95) “Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) “Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Menurut Sutrisno (2016:118) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Menurut George (2012:23) “Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan”.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi kinerja seorang pekerja.

Menurut Sutrisno (2016:109) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan gairah atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu agar mencapai harapan dan tujuan yang diinginkan.

METODE

Penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini 58 karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bekasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai yang dihasilkan dari uji hipotesis untuk t_{hitung} sebesar 2,125. Diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,673. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} 2,125 > t_{tabel} 1,673$). Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Bekasi.

Nilai yang dihasilkan dari uji hipotesis untuk t_{hitung} sebesar 9,116. Diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,673. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} 9,116 > t_{tabel} 1,673$). Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Bekasi.

Diketahui nilai F_{tabel} sebesar 3,16. Dari hasil perhitungan didapat nilai F_{hitung} 74,276, untuk menentukan apakah pengaruhnya signifikan atau tidak, maka dilakukan perbandingan nilai $F_{hitung} 74,276 > F_{tabel} 3,16$. Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Bekasi.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung $2,125 > t$ tabel 1,673. Lingkungan kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Bekasi yang nyaman karena karyawan selalu menjaga kebersihan dan dapat berinteraksi dengan baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja. Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung $9,116 > t$ tabel 1,673. Karyawan yang selalu termotivasi untuk semangat dalam bekerja karena adanya lingkungan yang nyaman dan mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil uji simultan variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung $74,276 > f$ tabel 3,16. Menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan adanya lingkungan kerja yang nyaman, sehingga dapat mendorong semangat kerja karyawan. Bahwa karyawan yang semangat dan termotivasi untuk bekerja akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak termotivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatonah, S., & Meilisa, R. (2020). PENGARUH CASH RATIO DAN CURRENT RATIO TERHADAP NET PROFIT MARGIN: STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUBSEKTOR SEMEN DAN KERAMIK YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 184-193.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nawawi, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Nitisemito, A. S. 2010. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Ghalia Indonesia .
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wijayanto, H., & Olde, S. (2020). DINAMIKA PERMASALAHAN KETENAGAKERJAAN DAN PENGANGGURAN DI INDONESIA. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 85-94.