

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. POLYPLEX FILMS INDONESIA

Fatari¹, Seno Firmansyah²
^{1, 2} Universitas Bina Bangsa
fatari.binabangsa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi yang dilakukan pada perusahaan manufaktur PT. Polyplex Films Indonesia. Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan analisis korelasional. Ukuran populasi dan sampel adalah 58 karyawan bagian produksi, menggunakan sampel jenuh yaitu respondennya adalah seluruh karyawan yang ada. Hasil pengujian hipotesis T, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai T ($T_{hitung} 1,657 < T_{tabel} 2,00404$), hipotesis 2 motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t ($t_{hitung} 2,787 > t_{tabel} 2,00404$). Secara simultan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar $14,511 > F_{tabel} 3,16$. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara simultan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 34,5%

Kata kunci : Lingkungan kerja; Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence the work environment and motivation have on the performance of employees in the production department at the manufacturing company PT. Polyplex Films Indonesia. This research uses descriptive quantitative method with correlational analysis. The size of the population and the sample are 58 employees of the production division, using a saturated sample, namely all existing employees. The results of testing the T hypothesis, the work environment has no effect on employee performance, obtained a T value ($T_{count} 1.657 < T_{table} 2.00404$), hypothesis 2 that motivation has a positive effect on employee performance obtained the t-value ($t_{count} 2.787 > t_{table} 2.00404$). Simultaneously the work environment and motivation on employee performance is shown by the value of Fcount of $14.511 > F_{table} 3.16$. Partially the work environment has no effect on employee performance, but simultaneously the work environment and motivation affect employee performance with a contribution of 34.5%

Keywords: Work Environment; Motivation and employee performance

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kumpulan manusia yang memiliki suatu aktivitas dengan tujuan-tujuan tertentu. Tujuan dari organisasi disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan juga latar belakang organisasi tersebut didirikan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi diperlukan sebuah kinerja yang baik dari berbagai pihak dalam suatu organisasi termasuk para karyawannya. Kinerja yang tidak terukur atau tidak bisa diukur sama saja bohong dan akan mencelakakan bahkan membahayakan masa depan perusahaan atau organisasi.

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam mewujudkan tujuan perusahaannya, kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam era globalisasi dan modernisasi dibidang industri hampir menyisihkan keinginan karyawan yang mau bekerja, namun demikian karyawan akan tetap dibutuhkan oleh perusahaan, sebab tanpa karyawan suatu perusahaan mustahil dapat berjalan dengan sendirinya. Aktivitas produksi sebuah perusahaan akan terganggu jika kinerja karyawannya kurang, hal ini tentu akan merugikan perusahaan dalam hal kegiatan produksi, sehingga karyawan dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan, dari tahun ke tahun selalu ada saja isu tentang pemutusan hubungan kerja baik untuk meningkatkan efisiensi atau karena perusahaannya mengalami pailit atau bangkrut, walaupun ada undang-undang ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 yang mengatur tentang hubungan kerja agar karyawan tidak menerima PHK sepihak namun jika dirasa oleh perusahaan kinerja karyawan tersebut kurang maka perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja.

Dalam proses produksi selain kinerja dalam mewujudkan tujuan organisasi lingkungan kerja juga mengambil peranan penting. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti kondisi pabrik dan sekitar pabrik yang bersih, penerangan yang memadai, ventilasi yang cukup, suara bising yang tidak mengganggu, hubungan antar karyawan yang harmonis dan kepemimpinan yang baik akan menimbulkan perasaan puas pada karyawan dan dapat menimbulkan rasa nyaman sehingga kinerja karyawan meningkat.

Indikator dalam menunjang lingkungan yang baik, harus sesuai dan dibuat senyaman mungkin agar kinerja karyawan tumbuh dengan baik.

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan bantuan orang lain. Manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya. Pemberian motivasi yang tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keihklasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Hambatan yang sering ada dalam meningkatkan motivasi karyawan berupa tidak adanya *reward* atau bonus bagi karyawan, padahal hal ini menjadi salah satu dorongan yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya reward atau bonus tersebut karyawan akan merasa dihargai hasil pekerjaannya, dengan adanya pemberian bonus akan membuat karyawan semakin terpacu dalam meningkatkan kinerjanya, selain itu *schedule* kerja yang tidak tertata rapi juga mempengaruhi motivasi dalam bekerja, karena karyawan dalam era modern saat ini lebih mementingkan pekerjaan yang efektif dan efisien agar pekerjaan dapat segera diselesaikan, oleh sebab itu jika *schedule* kerja yang tidak rapi akan memperlambat pekerjaan cepat selesai dan mengurangi kinerja karyawan tersebut.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara yang dikutip dalam jurnal Syardiansayah dkk (2019), kinerja karyawan didefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2017) Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya, dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seseorang pegawai melaksanakan pekerjaannya untuk kerjanya. Menurut Fahmi yang juga dikutip oleh Syardiansah dkk (2019) dalam jurnalnya kinerja sebagai sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Moehariono yang dikutip Maftri Yuliana dkk (2014), kinerja atau *performance* adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Robert L Mathis dan Jhon H Jackson yang juga dikutip oleh Maftri Yuliana dkk (2014) Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang didapat oleh seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi dan visi misi organisasi dengan modal pengalaman dan kecakapan yang karyawan miliki.

Indikator Kinerja

Menurut Syardiansyah (2019) Indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja.
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja.
Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja inidapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas.
Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab.
Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut D Leblelici yang dikutip oleh Bayu Dwi Laksono (2017) dalam jurnalnya kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan dimana mereka bekerja, lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan.

Menurut Sunyoto yang dikutip oleh Syardiansyah dkk (2019) dalam jurnalnya lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Nitisemito yang dikutip oleh Hendry Wijaya (2017) lingkungan kerja Merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Mardiana yang juga dikutip oleh Hendry Wijaya (2017) lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan pekerjaan atau aktivitas sehari - hari.

Berdasarkan teori para ahli diatas dapat simpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat seseorang melakukan tugas dan tanggungjawabnya, komponen salah satu peningkat kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kondisi tempat yang nyaman dan aman.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja adalah:

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara yang tidak terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya bekerja.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang digunakan untuk bekerja.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

6. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan organisasi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Motivasi

Menurut Malayau P Hasibuan (2019) Motivasi adalah suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Robbins yang dikutip oleh Arin Dewi Putrianti dkk (2014) Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali

jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka. Menurut John M Ivancevich yang dikutip oleh Ferry Moulana dkk (2017) dalam jurnalnya motivasi adalah seperangkat nilai – nilai dan sikap yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Heni Sidanti (2015) dalam jurnalnya motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Steers dan Porter yang juga dikutip oleh Heny Sidanti (2015) motivasi adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja suatu organisasi. Sedangkan menurut Abraham H Maslow yang dikutip oleh Ferry Moulana dkk (2017) motivasi pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologikal, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tidak adanya paksaan, dengan kata lain motivasi berdasarkan keinginan diri sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan dengan maksud dapat menciptakan rasa kepuasan diri sendiri.

Indikator Motivasi

Indikator Motivasi kerja antara lain:

1. mengembangkan kreativitas
2. antusias untuk berprestasi tinggi
3. kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain(*sense of belonging*)
4. kebutuhan akan perasaan dihormati(*sense of importance*)
5. kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
6. kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
7. memiliki kedudukan yang terbaik
8. mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan analisis korelasional. Penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek dan objek penelitian.

Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, penelitian asosiatif adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan antara hubungan dua variabel atau lebih.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Polyplex Film Indonesia yang berjumlah 58 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penelitian ini ialah menggunakan sampel jenuh yaitu dengan mengambil seluruh anggota populasi, sehingga sampel yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Polyplex Film Indonesia.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Determinasi (R^2)

Model Summary				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.588 ^a	0.345	0.322	509.784

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : data output SPSS 24

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, dapat diketahui nilai koefisien korelasi atau R sebesar 0.588 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan motivasi dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori korelasi sedang karena berada pada selang 0.40-0.599.

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Berdasarkan hasil tabel output SPSS diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah 0.345 atau sama dengan 34.5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 34.5%, sedangkan sisanya (100% - 34.5%= 65.5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS 24 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil uji regresi linear berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-383.016	783.643		-0.489	0.627
	LINGKUNGAN KERJA	0.382	0.231	0.239	1.657	0.103
	MOTIVASI	0.635	0.228	0.402	2.787	0.007

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data output SPSS 24

Dari hasil pengolahan data diatas dengan *software* SPSS 24 disusun persamaan berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \epsilon$$

$$Y = -383.016 + 0.382x_1 + 0.635x_2$$

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parameter secara Parsial (Uji t)

Tabel 3. Uji Signifikansi Parameter secara Parsial (uji t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-383.016	783.643		-0.489	0.627

LINGKUNGAN KERJA	0.382	0.231	0.239	1.657	0.103
MOTIVASI	0.635	0.228	0.402	2.787	0.007
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber : data output SPSS 24

Dengan menggunakan uji 2 arah dan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0.05$ atau 5% dengan derajat kebebasan (df) $N - K = 58 - 2 - 1 = 55$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2.00404.

Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisa regresi diperoleh nilai yang dihasilkan dari uji hipotesis untuk t hitung lingkungan kerja sebesar 1.657. Diketahui nilai t tabel sebesar 2.00404, karena t hitung lebih kecil dari t tabel ($t_{hitung} 1,657 < t_{tabel} 2.00404$) dan nilai signifikan $\alpha = 0.627$ lebih besar dari $\alpha = 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini membuktikan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Motivasi

Berdasarkan hasil analisa regresi diperoleh nilai yang dihasilkan dari uji hipotesis untuk t hitung motivasi sebesar 2.787. Diketahui nilai t tabel sebesar 2.00404, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} 2.787 > t_{tabel} 2.00404$) dan nilai signifikan $\alpha = 0.007$ lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan

Uji signifikansi Parameter secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. Uji signifikansi Parameter secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7542237.703	2	3771118.851	14.511	0.000 ^b
	Residual	14293383.420	55	259879.699		
	Total	21835621.120	57			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA						

Sumber : data output SPSS24

Dengan menggunakan uji 2 arah dan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0.05$ atau 5% dengan derajat kebebasan (df) $N - K - 1 = 58 - 2 - 1 = 55$, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3.16 dan berdasarkan dari hasil perhitungan menggunakan *software* SPSS didapat nilai F hitung sebesar 14.511.

Untuk mengetahui apakah variabel independen lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan, maka dilakukan dengan membandingkan nilai $F_{hitung} 14.511 > F_{tabel} 3.16$.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji t atau secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Polyplex Films Indonesia. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil output SPSS uji t dimana hasil output tersebut menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1.657 dan t_{tabel} sebesar 2.00404. Berdasarkan kriteria dan pengambilan keputusan yaitu jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($t_{hitung} 1,657 < t_{tabel} 2.00404$) dan nilai signifikan $\alpha = 0.627$ lebih besar dari $\alpha = 0.05$, maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Bayu Dwi Laksono dkk (2017) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada di PT. Polyplex Films Indonesia tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung dengan hasil uji T yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Polyplex Films Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil output SPSS uji t dimana hasil output tersebut menunjukkan nilai T_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} 2.787 > t_{tabel} 2.00404$) dan nilai signifikan $\alpha = 0.007$ lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, maka hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cynthia Novita Hidayat (2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan PT. Polyplex Films Indonesia dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerjanya. Pernyataan ini didukung pula oleh hasil regresi yang menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji F menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Polyplex Films Indonesia. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil output uji F, dimana hasil output tersebut menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 14.511 dan F_{tabel} sebesar 3.16.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja sebesar 0.382 dan variabel motivasi sebesar 0.635 untuk variabel lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0.239 dan t_{hitung} sebesar 1.657, sedangkan variabel motivasi mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0.402 dan t_{hitung} sebesar 2.787. Sehingga didapat variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya adalah motivasi karena memiliki nilai koefisien beta dan t_{hitung} paling besar, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan variabel lingkungan kerja dan motivasi memberikan kontribusi sebesar 34.5%, sedangkan sisanya ($100\% - 34.5\% = 65.5\%$) dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Polyplex Films Indonesia, Hal ini membuktikan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan hasil ini karyawan bagian produksi PT. Polyplex Films Indonesia menganggap lingkungan tempat mereka bekerja sudah mendukung dalam hal kenyamanan dan tidak menghambat kinerja mereka dalam bekerja.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Polyplex Films Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Dengan begitu motivasi setiap karyawan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi di PT. Polyplex Films Indonesia.

Lingkungan kerja dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Polyplex Films Indonesia. Dari hasil uji tersebut menunjukkan karyawan bagian produksi PT. Polyplex Films Indonesia lebih terpacu kinerjanya karena memiliki motivasi dalam bekerja dibanding dengan kondisi lingkungan yang ada.

UCAPAN TERIMAKASIH

1. Kepada kedua orang tua yang senantiasa memberikan do'a dan dukungannya sehingga

- penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
2. Dr. H. Furtasan Ali Yusuf, S.E., S.Kom., M.M, selaku Rektor Universitas Bina Bangsa yang telah berperan aktif dalam meningkatkan mutu dan kualitas Universitas Bina Bangsa menjadiperguruan tinggi yang lebih baik.
 3. Kepada seluruh Dosen, staf administrasi, rekan-rekan mahasiswa dan sahabat yang telah memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Aji Tri Budianto, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Gas Negara. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol 3 No 1*.
- Arin Dewi Putrianti, D. H. (Juli 2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turn Over Intention. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 12 No 2, 3*.
- Ferry Moulana, B. S. (Maret 2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 44 No 1*.
- Ghazali, I. (2011). *Analisis Multivariative Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____ (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Bisnis (JPEB) Vol. 5 No 1 Maret*.
- Hidayat, C. N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries . *AGORA Vol. 3 No. 2* .
- Kartini, A. A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU distribusi wilayah Jakarta. *KREATIF Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang vol 3 No 1 Oktober*.
- Maftri Yuliana, L. B. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Jurnal PEB Universitas Pandaran Semarang*.
- Karina. (2013). *Aplikasi SPSS*. Jakarta: LPPM Bina Kresindo .
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA Volume 9 No 1 Februari* , 44 - 53.
- Susanty, H. W. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *ISSN Vol 2 No 1 Edisi Februari* .
- Syardiansyah, M. P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pati Sari Aceh Tamiang. *Jurnal JKBM Vol 5 No 2*.