STUDI TENTANG HUBUNGAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN

Oleh

Utami Puji Lestari, Didit Darmawan

Universitas Sunan Giri Surabaya, Universitas Mayjen Sungkono

ABSTRACT

The most important resource for an organization is human resources, namely people who give their thoughts, energy, talents and abilities to the organization. Employee performance is a manifestation of the work achieved by employees to contribute to the achievement of company goals. Without maximum employee performance, activities in the company may not run well. Therefore, in an effort to carry out company activities in a better direction, it is necessary to observe the elements that cause employee performance improvement. This study intends to determine the relationship between motivation, environment and employee performance by observing one company in Gresik Regency. There were 47 respondents who were involved with the characteristics of having worked for 15 years at the company. From the results of data processing through SPSS it was found that all variables had a strong relationship between them. These results prove that the role of motivation and work environment is very important for the formation of employee performance.

Keywords: work motivation, work environment, job performance.

PENDAHULUAN

PT Persada Jaya Gresik sebuah perusahaan yang memiliki ratusan pekerja. Perusahaan yang berkaitan dengan industri transportasi ini telah cukup lama eksis. Berbagai tantangan telah dihadapi dan salah satu tantangan adalah mengembangkan motivasi kerja dan kinerja bagi karyawan. Hal ini merupakan program untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia agar mampu menghasilkan produk yang dapat bersaing di dunia global. Karyawan sebagai aset perusahaan harus tetap dikembangkan dan diperhatikan kesejahteraan mereka (Khasanah, 2010).

Bakker & Leiter (2010) menganggap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan berhubungan dengan motivasi, sikap mental, tanggung jawab, loyalitas, tekad, kesejahteraan dan keterampilan karyawan. Seluruh faktor tersebut dipengaruhi dari sistem yang diterapkan serta organisasi yang berjalan sesuai dengan kondisi di tempat kerja (Wahyudi, 2006). Adanya berbagai program motivasi kerja di PT Persada Jaya Gresik akan memacu karyawan untuk selalu mengembangkan perilaku dan kinerja terbaik untuk melaksanakan tugas. Ini akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Darmawan (2012), kinerja dapat berarti bahwa hasil dari pelaksanaan kerja yang dicapai oleh karyawan yang dilakukan menurut kemampuan kerja dan upaya sebaik-baiknya. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai pekerja menurut standar ukuran perusahaan. Kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan sesuai dengan

kewenangan dan tanggung jawab masing-masing sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi secara sah tanpa melanggar aturan dan berlandaskan moral, dan etika. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Menurunnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja (Santosa, 2002). Salah satu penyebab dari penurunan kinerja karyawan di PT Persada Jaya Gresik yaitu motivasi. Motivasi kerja adalah dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan kewajiban kepada perusahaan (Terry, 2012). Pihak perusahaan telah bertindak menyelenggarakan program motivasi untuk memberi dorongan pada karyawannya untuk selalu bekerja dengan giat tanpa timbul rasa terpaksa. Menurut Andayani (2010), orang bertindak biasanya karena suatu alasan untuk mencapai suatu tujuan. Alasan itu muncul bisa dari luar ataupun dari diri karyawan itu sendiri untuk menggunakan segala kompetensi yang dia miliki untuk melakukan sebuah pekerjaan yang selalu diikuti dengan semangat yang tinggi (Mathis & Jackson, 2012). Studi sebelumnya menyebutkan bahwa ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dan kinerja karyawan (Muogbo, 2013).

Sementara itu, lingkungan kerja memiliki arti yang cukup berharga bagi karyawan di suatu organisasi karena secara langsung ataupun tidak akan memengaruhi kinerja dan perilaku mereka. Kehidupan di tempat kerja dapat berbentuk kehidupan sosial psikologis maupun fisik dalam organisasi yang mempengaruhi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Hutomo, 2011). Sinambela (2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan akan memberikan output yang memuaskan apabila mendapat dukungan dari lingkungan kerja yang memadai. Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa lingkungan kerja sebagai pendukung bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang positif (Kjelberg & Skoldstropm, 1991); Yusuf dan Metiboba (2012); dan Sehgal (2012).

Dengan demikian, studi ini bermaksud untuk mengamati dan mengetahui hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil dari studi ini diharapkan akan memberikan kontribusi bagi literasi dan pengembangan ilmu manajemen yang secara khusus tertuju pada manajemen sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian di PT Persada Jaya Gresik. Populasi sebanyak 464 karyawan. Sampel diambil dengan ketentuan karyawan setingkat operator yang telah mengabdikan bersama perusahaan selama lebih dari 15 tahun. Hanya ada 47 karyawan yang memenuhi syarat tersebut.

Tiga variabel terlibat di studi ini. Variabel motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan pada diri pekerja untuk melakukan pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab. Lima indikator adalah kebutuhan fisiologis; kebutuhan rasa aman dan jaminan; kebutuhan sosial; kebutuhan penghargaan; serta kebutuhan pengembangan diri. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi secara fisik maupun non fisik yang ada di

tempat kerja. Variabel lain adalah kinerja karyawan yang diukur dengan efisiensi waktu, inisiatif, kerjasama, pengetahuan, sikap, kualitas dan kuantitas hasil kerja

Tujuan utama di studi ini untuk menjelaskan kekuatan antar variabel. Sesuai dengan maksud penelitian yang menjelaskan derajat keeratan hubungan maka penelitian eksplanatori ini menggunakan analisis korelasi sebagai alat statistik. Untuk mengumpulkan data digunakan kuisioner secara terstruktur. Tiap-tiap pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui data atau responden. Umumnya penelitian survei terbatas pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menganalisis data yang terkumpul di penelitian ini, digunakan dua metode analisis yaitu analisis statistik inferensial dan deskriptif. Analisis statistik inferensial menggunakan korelasi untuk mengetahui hubungan antar variabel. Statistik deskriptif untuk mengetahui profil responden.

Responden ada 47 orang. Sebanyak 39 orang berusia lebih dari 50 tahun. Ada delapan orang yang berusia kurang dari 50 tahun. Ada lima wanita dan 42 orang berjenis kelamin pria. Sebagian besar responden berstatus menikah. Hanya empat orang yang berstatus duda.

Validitas yang berasal dari output SPSS menjelaskan jumlah data yang valid untuk diproses memberikan hasil tidak ada item yang dikeluarkan. Realibility statistic menunjukkan bahwa cronbach alpha 0,724 untuk variabel motivasi kerja; 0,659 variabel lingkungan kerja; dan 0,706 untuk variabel kinerja karyawan. Ini berarti instrumen penelitian telah reliabel.

Analisis korelasi bentuk pearson product moment untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel dengan data kuantitatif yang berdistribusi normal. Tabel 1 adalah hasil SPSS.

Tabel 1
Correlations

		MOT	LIN	KIN
MOT	Pearson Correlation	1	.560**	.549**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	47	47	47
LIN	Pearson Correlation	.560**	1	.487**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001
	N	47	47	47
KIN	Pearson Correlation	.549**	.487**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	
	N	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 1 diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,549 untuk hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hubungan terjadi secara signifikan dan berarah positif yang berarti semakin baik motivasi karyawan

maka semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan. Kekuatan hubungan adalah sedang karena berada di antara 0,4 – 0,599. Sementara itu, hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan juga memiliki kekuatan hubungan yang sedang. Hubungan yang signifikan memiliki koefisien sebesar 0,487. Ini berarti semakin baik kondisi dari lingkungan kerja maka semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan. Sebagai tambahan, hubungan antara motivasi karyawan dan lingkungan kerja sebesar 0,560 dan bersifat nyata dan positif. Motivasi karyawan yang baik akan membawa ke arah kondisi lingkungan kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.

Motivasi terbukti memiliki hubungan nyata terhadap pembentukan kinerja karyawan PT Persada Jaya Gresik. Hubungan yang terbentuk adalah positif. Ini berarti hasil kerja karyawan yang diharapkan perusahaan dibentuk dari motivasi kerja yang baik pula. Temuan ini sesuai dengan studi dari Muogbo (2013). Motivasi muncul karena adanya kebutuhan, dan karena itu mengarah pada pencapaian tujuan tertentu (Singh & Tiwari, 2011). Dengan menempatkan hasil kerja yang diharapkan perusahaan sebagai tujuan setiap karyawan maka karyawan berarti memiliki kesadaran terhadap kewajiban mereka memberikan upaya terbaik untuk perkembangan perusahaan (Sohail, 2014).

Lingkungan kerja terbukti pula mempunyai hubungan yang erat dengan terbentuknya hasil kerja karyawan. Hubungan yang terbentuk juga positif. Semakin baik lingkungan di tempat kerja maka semakin besar memungkinkan dalam mewujudkan hasil kerja yang baik dari karyawan. Ini sejalan dengan studi dari Kjelberg dan Skoldstropm (1991); Yusuf dan Metiboba (2012); dan Sehgal (2012).

PENUTUP

Ada hubungan dengan derajat kekuatan sedang yang terjadi antara motivasi karyawan dan kinerja. Begitu pula terdapat hubungan dengan derajat kekuatan yang sedang antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Ini berarti dua variabel, motivasi dan lingkungan di tempat kerja menjadi elemen penting bagi perumusan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Kami memberikan saran adanya sistem penilaian kinerja yang harus efektif untuk mengidentifikasi dan mengukur kinerja yang sesuai dengan standar seperti kompetensi penilai, penetapan kriteria yang harus diukur yang dilanjutkan dengan menyampaikan umpan balik mengenai informasi tersebut kepada karyawan. Selain itu juga pihak perusahaan perlu memperhatikan kompetensi karyawan. Kinerja terkait dengan kompetensi karyawan karena untuk mengerjakan tugas, karyawan harus memiliki derajat kemampuan tertentu. Dalam hal ini, perusahaan perlu memperhatikan peningkatan pengetahuan dan kemampuan kerja dari karyawan dengan memberikan pendidikan maupun pelatihan serta ragam pengembangan SDM lainnya. Perusahaan juga harus lebih efektif dalam memberikan program motivasi seperti pujian, hadiah, kenaikan jabatan dan penghargaan lainnya.

Pada dasarnya, setiap karyawan yang bekerja di setiap perusahaan memiliki kewajiban untuk menunjukkan hasil kerja secara maksimal sesuai

harapan perusahaan. Oleh karena itu, dalam suatu perusahaan, manajer seharusnya mampu memotivasi karyawannya agar karyawan merasa termotivasi, dihargai, dan lebih profesional. Hal ini tentunya berdampak baik bagi perusahaan. Karyawan yang berhasil diberikan motivasi yang baik akan menunjukkan totalitasnya dalam perusahaan.

Selain perusahaan, karyawan disarankan untuk selalu memahami terhadap apa yang telah diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan. Hubungan yang telah lama berlangsung diharapkan dapat memberikan kesadaran lebih baik bagi karyawan untuk tetap berusaha menjalankan kewajiban berupa hasil kerja yang baik.

Untuk studi lanjutan dapat memperluas dengan keterlibatan variabel lain yang relevan untuk menentukan kinerja karyawan. Ini karena berbagai literatur menyebutkan beragam variabel yang memiliki peran pembentukan kinerja karyawan, selain lingkungan maupun motivasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. 2013. *Performance Management*. Pearson Prentice Hall, New Jersey.
- Andayani, D., S. Kabalmay, R. Resandi, D. Darmawan. 2010. *Pemberdayaan Karyawan Berbasis Keunggulan Bersaing*. IntiPresindo Pustaka, Bandung
- Bakker, A., & M. Leiter. 2010. *Work Engagement: A Handbook of. Essential Theory and Research*. Psychology Press, New York.
- Darmawan, D. 2008. *Teori Motivasi*, Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D. 2012. *Motivasi & Kinerja (Studi Sumber Daya Manusia)*, Metromedia, Surabaya.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. 2011. *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing*, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Karina, A., T. Baskoro K. & D. Darmawan. 2012. *Pengantar Psikologi*. Addar Press, Jakarta.
- Khalid, K., H. M. Salim & S. P. Loke. 2011. *The impact of rewards and motivation on job satisfaction in water utility industry*. In *International Conference on Financial Management and Economics*, 11(2), 35-41.
- Khasanah, H., S. Arum, D. Darmawan. 2010. *Pengantar Manajemen Bisnis*. Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Kjelberg, A., & B. Skoldstropm. 1991. *Noise annoyance during the performance of different nonauditory tasks*. *Perceptual and Motor Skills*, 73, 39-49
- Mathis R. L. & J. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mondy R. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.

- Muogbo, U. 2013. The influence of motivation on employees performance: a study of some selected firms in Anambra State. *International Journal of Arts and Humanities* 2(3),134-151.
- Palembeta, T. & S. Arifin. 2014. Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(1), 23-32.
- Santosa, A. & D. Darmawan. 2002. Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 81-92.
- Sehgal, S. 2012. Relationship between Work Environment and Productivity. *International Journal of Engineering Research and Applications*, 2(4), 1992-1995.
- Singh, S. K., & V. Tiwari. 2011. Relationship between motivation and job satisfaction of the whitecollar employees: A case study. *Management insight*, 7(2), 31-39.
- Sinambela, E. A. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Loyailtas Kerja, *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(3), 123-136.
- Sohail A, Safdar R, Saleem S, Ansar S, Azeem. 2014. Effect of work motivation and organizational commitment on job satisfaction: (a case of education industry in Pakistan). *Global Journal of Management and Business Research*, 14(6), 2249-4588.
- Terry, G. R. 2012. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Tremblay, MA, Blanchard, CM, Taylor, S., Pelletier, LG, & Villeneuve, M. 2009. Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioral Science/Revue canadienne des sciences du behavior*, 41(4), 213-225.
- Wahyudi, I, D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan & N. Damayanti. 2006. Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 95-108.
- Yusuf, N. & S. Metiboba. 2012. Work environment and job attitude among employees in a Nigerian work organization. *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36-43.