

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalawave Cakrawala Bandung

Effect of Work Environment and Motivation of Employee Performance in PT Jalawave Cakrawala Bandung

¹Novi Afifah, ²Affandi Iss

^{1,2}*Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,*

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

e-mail:¹ affifah.novi@gmail.com, ² Affandi.Iss@gmail.com

Abstract. This study aims to determine how much influence the work environment and motivation on employee performance at PT. Jalawave Cakrawala Bandung both partially and simultaneously. The research method used is descriptive and verification research method with a total population of 49 respondents. Data collection techniques used were interviews, observation, and questionnaires. Data analysis methods used are validity test, reliability test, simple linear regression analysis, multiple regression analysis, multiple correlation analysis, and analysis of the coefficient of determination. The results showed that the work environment had an effect on employee performance positively and significantly with an influence of 61.8%, motivation had an effect on employee performance positively and significantly with an influence of 70.8%. While simultaneously the two independent variables, namely the work environment and motivation, have 82.4% of the employee's performance.

Keywords: Work environment, Motivation, Employee Performance

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Jalawave Cakrawala Bandung baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan jumlah populasi 49 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan kuisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan dengan pengaruh sebesar 61,8%, motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan dengan pengaruh sebesar 70,8%. Sedangkan secara simultan kedua variable independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi mempunyai sebesar 82,4% terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian organisasi yang menitik beratkan pada unsur sumber daya manusia. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi, manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa adanya peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh manusia.

Penelitian ini mengambil objek penelitian di PT. Jalawave Cakrawala Bandung yang merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang penyedia jasa layanan internet (ISP), sejak tahun 2000 dengan kantor pusat berada di Bandung. Sejak awal, Jalawave memiliki fokus untuk menyediakan layanan bagi segmen pelanggan korporasi/ institusi, termasuk dunia usaha dengan skala UKM. Seiring dengan tumbuhnya pengguna internet, Jalawave pun turut berkembang dan semakin mendapat kepercayaan pelanggan.

Problematika yang terjadi terhadap kondisi kinerja karyawan pada PT. Jalawave

Cakrawala Bandung, menurut HRD, kinerja karyawan disana masih belum optimal contohnya masih banyak karyawan yang masih terlambat datang bekerja dan karyawan masih belum bisa mencapai target sesuai yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas terlihat bahwa lingkungan kerja serta motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Atas dasar itulah peneliti tertarik untuk meneliti fenomena yang terjadi dan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jalawave Cakrawala Bandung”.

Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Lingkungan kerja di PT. Jalawave Cakrawala Bandung
2. Untuk mengetahui Motivasi di PT. Jalawave Cakrawala Bandung
3. Untuk mengetahui Kinerja karyawan di PT. Jalawave Cakrawala Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jalawave Cakrawala Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jalawave Cakrawala Bandung
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jalawave Cakrawala Bandung

B. Landasan Teori

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada mereka.

Nitisemito (2011:30), lingkungan kerja adalah perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Robbins & Coulter (2011:43) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk memengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi social dan teknologi. Sedangkan, lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Motivasi

Menurut Edwin B Flippo dalam buku Malayu S.P Hasibuan (2013:145), motivasi adalah: “Suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Menurut Bernard Berelson dan Gary A.Sainer dalam Suwanto (2012:147), Menyatakan bahwa. “Motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan/gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan”.

Kinerja karyawan

Menurut Moeheriono dalam bukunya M. Abdullah, (2014:3) menyatakan bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Gibson, dkk (2003:355), Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan keefektifan kinerja lainnya. Indikator kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson meliputi kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Jalawave Cakrawala Bandung

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, yang diuji menggunakan analisis teknik analisis uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel berikut:

Table 1. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
I	(Constant)	,156	2,066		,076	,940
	Lingkungan Kerja	,241	,043	,438	5,634	,000
	Motivasi	,584	,079	,572	7,354	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Nilai konstanta sebesar 0,156 menyatakan bahwa jika Lingkungan Kerja dan Motivasi tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai kepuasan sebesar 0,156.
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (β_1) sebesar 0,241, menyatakan bahwa jika Lingkungan Kerja bertambah 1, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,241. Dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Motivasi.
3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (β_2) sebesar 0,584, menyatakan bahwa jika Motivasi bertambah 1, maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,584. Dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Lingkungan Kerja.

Tabel 2. Hasil perhitungan Koefisien korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908 ^a	,824	,817	2,435

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas diperoleh koefisien determinasi ialah 0,824. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja

dan Motivasi secara bersama-sama sebesar 82,4%. Sedangkan sisanya 17,6% oleh variabel-variabel lain yang tidak di teliti oleh penulis.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1279,127	2	639,564	107,848	,000 ^b
	Residual	272,791	46	5,930		
	Total	1551,918	48			

a. *Dependent Variable: Kinerja*

b. *Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja*

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai F_{hitung} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 47$ adalah dengan $sig = 0,000$. Pengujian dengan membandingkan $sig = 0,000$ dengan $\alpha = 5\%$ ($0,05$) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan $F_{hitung} = 107,848 > F_{tabel} = 3,20$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

D. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data, hasil penelitian mengenai *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jalawave Cakrawala Bandung* penulis memperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja di PT. Jalawave Cakrawala Bandung yang terdiri dari lingkungan kerja fisik yaitu pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, keamanan, dan tersedianya fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja non fisik yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan atasan dengan bawahan termasuk dalam kategori Baik dengan rata-rata skor sebesar 145 dan berada pada garis kontinum 65,3%.
2. Motivasi di PT. Jalawave Cakrawala Bandung yang terdiri dari kebutuhan fisiologis yaitu gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Kebutuhan rasa aman yaitu tersedianya alat-alat keamanan di tempat kerja. Kebutuhan sosial yaitu hubungan yang harmonis sesama karyawan. Kebutuhan penghargaan yaitu pengakuan terhadap karyawan yang berprestasi. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu adanya peluang promosi yang tinggi. kategori Baik dengan rata-rata skor 146 dan berada pada garis kontinum 66%.
3. Kinerja Karyawan di PT. Jalawave Cakrawala Bandung yang terdiri dari kuantitas yaitu target terpenuhi dengan penuh perhitungan. Kualitas yaitu teliti, rapih, cekatan dan tuntas dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Kehandalan yaitu konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan akurat, benar dan tepat. Kehadiran yaitu keyakinan akan masuk kerja setiap hari sesuai dengan jam kerja. Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kategori baik, dengan rata-rata skor 147,2 dan berada pada garis kontinum 66,8%
4. Hasil penelitian secara statistik menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan di PT. Jalawave Cakrawala Bandung dengan pengaruh sebesar 61,8%, Hasil uji t menunjukkan bahwa

Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan.

5. Hasil penelitian secara statistik menunjukkan terdapat hubungan yang sangat kuat antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jalawave Cakrawala Bandung dengan pengaruh sebesar 70,8%, Hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan.
6. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalawave Cakrawala Bandung dengan pengaruh sebesar 82,4%.

Saran

Berdasarkan hasil pengolahan data hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jalawave Cakrawala Bandung:

1. Lingkungan kerja pada PT. Jalawave Cakrawala perlu peningkatan dalam beberapa hal, Lingkungan Kerja pada dimensi fisik yaitu pencahayaan yang baik, suasana kerja yang nyaman, dan tersedianya fasilitas yang memadai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, karyawan merasa pencahayaan di ruang kerja kurang baik, seharusnya pencahayaan di ruang kerja harus cukup dan diatur secara baik agar tidak mengakibatkan mata lelah, sakit kepala karena jika pencahayaannya buruk akan membuat kinerja karyawan menurun. Karyawan merasa layout ruang kerja tidak beraturan yang menyebabkan ruang gerak untuk karyawan kurang, sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan layout dengan mengatur barang atau benda yang ada di ruang kerja agar tertata dengan baik sehingga karyawan betah di ruang kerja. Karyawan juga merasa perusahaan kurang dalam memberikan fasilitas kamar kecil, perusahaan harus memperbaiki fasilitas lebih agar karyawan nyaman dalam bekerja.
2. Motivasi pada PT. Jalawave Cakrawala Bandung perlu peningkatan dalam beberapa hal, Motivasi pada dimensi kebutuhan fisiologis indikator gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, kebutuhan akan rasa aman indikator tersedianya alat-alat di tempat kerja, dan kebutuhan penghargaan indikator pengakuan terhadap karyawan yang berprestasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, karyawan merasa kurang puas terhadap gaji yang diberikan perusahaan, sebaiknya perusahaan mengajukan survey kepada karyawan apakah mereka puas dengan gaji yang diberikan sehingga perusahaan tahu apa yang mereka butuhkan. Karyawan tidak terlalu mengetahui bagaimana menggunakan alat-alat keamanan ditempat kerja, seharusnya perusahaan melakukan pelatihan untuk menggunakan alat-alat keamanan agar suatu saat jika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan karyawan akan lebih mengerti menggunakan alat-alat keamanan di tempat kerja. Dan karyawan merasa perusahaan kurang dalam memberikan penghargaan seperti bonus, sebaiknya perusahaan memberikan bonus secara merata kepada karyawan yang berprestasi agar karyawan bisa terdorong untuk terus berprestasi di perusahaan tersebut.
3. Kinerja Karyawan pada PT. Jalawave Cakrawala Bandung dinilai sudah baik dan harus dipertahankan. Namun pada dimensi kuantitas indikator target kerja dapat terpenuhi dengan penuh perhitungan. Perusahaan harus lebih meningkatkan kinerja karyawan, berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis karyawan di perusahaan tersebut kurang dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja dan motivasi agar kinerja karyawan mengalami peningkatan yang efektif.

Daftar Pustaka

- Alex S Nitisemito, 2011, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Bernard Berelson, Stainer Gary. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Edwin B. Flippo, 2013, *Management Personalia (Dalam buku melayu S.P Hasibuan)*, Erlangga Jakarta.
- Gibson, J.L. 2003. *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta:Erlangga 4.
- Moehariono, 2014. *Pengukuran Kinerja Bisnis Kompetensi*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia*, Mandarmaji, Bandung.