

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ATHENA TAGAYA SURABAYA

Didit Sutrisno¹ Ratnaningsih S. Y²

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya¹

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya²

ratnaningsih@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Development of technology and information to make PT. Athens Tagaya Surabaya engaged in cleaning services have wanted to improve its ability to organize the existing resources, especially human resources into the frame the better, because the resource management that will either save cost, improve performance accelerate the achievement of goals at once will create good relations and employee loyalty towards the organization of the company. The work environment within the company will be able to change the attitudes and behavior of human resources in order to increase labor productivity and to compete and face the challenges of the future. Besides the motivational factor is required with employee expectations can carry out work environment that has been applied in a company with a commitment as a duty and responsibility so that progress can be felt by both sides. The purpose of this study was to determine: 1) the simultaneous effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance. 2) partial effect Work Environment and Motivation on Employee Performance. The subjects were employees of PT. Athens Tagaya Surabaya as many as 40 people. Data was collected using a questionnaire. Statistical method used is multiple linear regression analysis. Conclusion: (1) There is significant influence between Working Environment and Work Motivation simultaneously the Employee Performance PT. Athens Tagaya Surabaya. Environment Variables Work and Work Motivation together contributed 57.9% of the Employee Performance. (2) There is significant influence partially on the Work Environment Employee Performance. Work Environment Variables give partial effect to the Employee Performance by 32.49%. There is a significant relationship between working motivation partially on Employee Performance PT. Athens Tagaya Surabaya. The motivation variable influence to variable 16.65% Employee Performance.

Kata Kunci : Work Environment, Employee Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

PT. Athena Tagaya Surabaya yang bergerak dibidang jasa kebersihan ini ingin meningkatkan kemampuannya dalam mengorganisasi berbagai sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia ke dalam bingkai yang lebih baik, karena dengan pengelolaan sumber daya yang baik akan menghemat biaya, memperbaiki kinerja mempercepat pencapaian tujuan sekaligus akan menciptakan hubungan yang baik serta loyalitas karyawan

terhadap organisasi perusahaan. Hubungan itu bisa berupa pemenuhan harapan dan kebutuhan karyawan serta pemenuhan standar kinerja yang diharapkan perusahaan.

Pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan bukan berarti menghapuskan kepentingan perusahaan malah sebaliknya jika kepentingan karyawan terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan pada gilirannya karyawan akan termotivasi untuk berbuat yang lebih baik

bagi perusahaan dan pada akhirnya prestasi karyawan meningkat. Manajemen PT. Athena Tagaya menyadari bahwa seluruh karyawan adalah aset yang sangat penting, karena di tangan merekalah tujuan perusahaan akan tercapai.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal adalah lingkungan kerja. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan (Rivai, 2004).

Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin 2003:38). Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:301). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan

mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Robbins (2003:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang

menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Alex S. Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja.

Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Alex S. Nitisemito (1992:184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi

akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins-Coulter (1999:93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1. Lingkungan umum

Segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

 - a. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.
- 1) Fasilitas alat kerja

Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

- 2) Fasilitas perlengkapan kerja

Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.
- 3) Fasilitas sosial

Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.
- b. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.
2. Lingkungan khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992,159) yaitu sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu

bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan

seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138). Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2006:89).

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138). Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk

mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Pengertian Kinerja

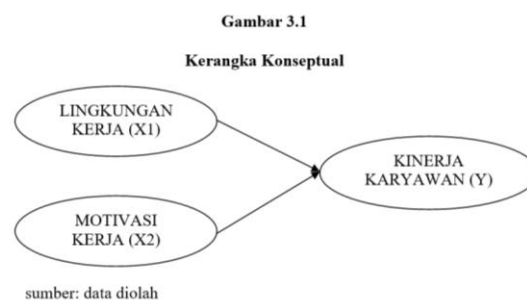
Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2003:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta

organisasi bersangkutan. Kinerja menurut Simamora (1997:339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus untuk mempermudah dalam penelitian, maka perlu dijelaskan suatu kerangka konseptual sebagai landasan dalam pemahaman. Mengacu kepada variabel-variabel penelitian yang telah dituangkan ke dalam kerangka pemikiran, dapat dijelaskan pada Gambar 3.1 berikut :



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan telaah pustaka, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga bahwa terdapat pengaruh secara Simultan variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Athena Tagaya Surabaya.
2. Diduga bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Athena Tagaya Surabaya.

4. METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Dalam melakukan penelitian, peneliti akan menyebarkan kuesioner di Lingkungan PT. Athena Tagaya Surabaya. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu suatu pengukuran gejala-gejala atau indikasi sosial yang diterjemahkan dalam skor-skor atau angka untuk dianalisis secara statistik. Objek penelitian adalah karyawan PT. Athena Tagaya Surabaya pada jabatan cleaning service.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian ini adalah PT. Athena Tagaya Surabaya yang beralamat di Jalan Jemur Andayani No. 50 Ruko Inti Permata Blok

F No. 8-9 Surabaya.

Masa penelitian ini dilakukan mulai tanggal 01 Januari 2016 sampai 02 Februari 2016.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah individu atau objek yang dimaksudkan untuk diteliti dan yang nantinya akan dikenai generalisasi. Generalisasi adalah suatu cara pengambilan yang diperoleh dari sekelompok individu atau objek yang lebih sedikit (Maksum, 2006:31). Sedangkan menurut Arikunto (2006:130) populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Dalam penelitian ini jumlah karyawan PT. Athena Tagaya Surabaya yang dipekerjakan berjumlah 200 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian kecil individu atau objek yang dijadikan wakil dalam penelitian. Menurut Arikunto (2006:120) untuk sekedar ciri-ciri maka apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi yaitu sejumlah 40 siswa. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil antara 10-15%, 20-25% atau lebih.

Teknik Sampling dan Besarnya Sampel

Untuk menentukan banyaknya sampel pada penelitian ini menggunakan acuan dari Arikunto (2006:120) bahwa subjeknya besar dapat diambil antara 20% dari populasi (200 pegawai)

$$n = N \times 20\%$$

$$n = 200 \times 20\%$$

$$n = 40$$

Jadi pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang pegawai.

Definisi Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Pada dasarnya data yang diperlukan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) variabel, yang meliputi: 2

variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y), yaitu :

- Variabel bebas (*Independent variable*) meliputi: Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).
- Variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sampai Februari 2016 diuraikan tentang indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian, baik variabel independen maupun dependen. Operasional variabel yang dimaksud adalah seperti pada tabel 3.1 sebagai berikut ini:

Tabel 3
Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala		
Lingkungan Kerja (X_1) Lingkungan kerja diukur dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28)	Lingkungan kerja	Suasana kerja	Ordinal		
		Hubungan dengan rekan kerja	Ordinal		
		Tersedianya fasilitas kerja	Ordinal		
		Penerangan/cahaya	Ordinal		
		Sirkulasi udara	Ordinal		
		Kebisingan	Ordinal		
		Bau tidak sedap	Ordinal		
		Keamanan	Ordinal		
		Motivasi Kerja (X_2) Indikatornya motivasi kerja dari teori hierarki kebutuhan diukur dari teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102)	Motivasi Kerja Pegawai	Kebutuhan fisiologis (<i>physiological-need</i>)	Ordinal
				Kebutuhan rasa aman (<i>safety-need</i>)	Ordinal
Kebutuhan sosial (<i>social-need</i>)	Ordinal				
Kinerja Karyawan (Y) Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378)	Menilai Kinerja Karyawan	Kebutuhan penghargaan (<i>esteem-need</i>)	Ordinal		
		Kebutuhan aktualisasi diri (<i>self-actualization-need</i>)	Ordinal		
		Kuantitas	Ordinal		
		Kualitas	Ordinal		
		Keandalan	Ordinal		
Kehadiran	Ordinal				
Kemampuan Bekerjasama	Ordinal				

Jenis Data

Jenis data yang dibutuhkan untuk menunjang penelitian ini adalah :

- Data primer, pengumpulan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan PT. Athena Tagaya Surabaya yang berlokasi di Jalan Jemur Andayani No. 50 Ruko Inti Permata

Blok F No. 8-9 Surabaya.

2. Data sekunder, yaitu data yang telah ada dan tersusun secara sistematis serta merupakan hasil penelitian atau rangkuman dari dokumen-dokumen perusahaan serta literature lain seperti buku, majalah, surat kabar, makalah, dan sites web.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data internalnya adalah karyawan PT. Athena Tagaya Surabaya yang berlokasi di Jalan Jemur Andayani No. 50 Ruko Inti Permata Blok F No. 8-9 Surabaya. Data internal berupa data poin penilaian hasil karya karyawan, profil dan struktur organisasi PT. Athena Tagaya Surabaya dan jawaban hasil pengisian kuesioner.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini untuk memperoleh data yang lengkap dilakukan dua teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Studi Pustaka yaitu pengumpulan data yang bersumber dari bahan-bahan pustaka dengan cara membaca dan mempelajari literatur, skripsi, dan tulisan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti untuk mendapatkan landasan teoritis yang akan digunakan dalam pemecahan masalah.
2. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan pertanyaan terhadap responden. Pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner adalah pertanyaan tertutup dan berstruktur, dimana materi pertanyaan menyangkut pendapat responden mengenai kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja serta kinerja karyawan

Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data

Dalam penelitian ini sebelum melangkah dalam teknik pengujian

hipotesis dan analisi data maka dilakukan dahulu dalam pengujian asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atas persamaan regresi berganda yang digunakan. Pengujian ini terdiri atas: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Apabila data terdistribusi normal maka menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data terdistribusi tidak normal maka menggunakan statistik non parametrik. Data yang terdistribusi normal dapat memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-smirnov* (Siregar, 2010:245)

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Multikolinieritas dapat menyebabkan variabel-variabel independen menjelaskan varians yang sama dalam mengestimasi variabel dependen. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (dari output komputer program *SPSS for Windows 11.0*). Variabel yang menyebabkan multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 ($>0,1$) dan VIF yang kurang dari 10 (Umar Husein, 2008:179).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini untuk mengetahui keadaan dimana seluruh faktor pengguna tidak memiliki varians yang sama untuk seluruh pengamatan atas seluruh independen. Heteroskedastisitas berarti penyebaran titik data populasi pada bidang regresi tidak konstan. Gejala ini

ditimbulkan dari perubahan situasi yang tidak tergambar dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Park* (Umar Husein, 2008:181).

4. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (berbentuk linier atau tidak). Untuk mengetahui apakah model yang digunakan berbentuk linier atau tidak, dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson yaitu dengan melihat apakah terjadi autokorelasi atau tidak dalam model. Dengan kriteria jika $d < d_1$ dan $d > 4-d_1$ maka terjadi autokorelasi positif, (Umar Husein, 2008:185). Selanjutnya dilakukan teknik pengujian hipotesis dan analisis data, yaitu :

1. Regresi Linear Berganda

Yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan, Sugiono (2009:250).

Rumusnya :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta regresi

X_1 = Variabel Lingkungan Kerja

X_2 = Variabel Motivasi Kerja

b_1 = Koefisien regresi variabel X_1

b_2 = Koefisien regresi variabel X_2

e = Standart error

2. Uji-t

Yaitu untuk menguji pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap variabel Prestasi Kerja.

Rumusnya

$$t_h = \frac{b_i - \beta_i}{Sb_i}$$

Dimana :

t_h = t hasil perhitungan

b_1 = Koefisien regresi

β_i = Koefisien parameter regresi (yang diduga)

Sb_1 = Standar error (simpangan baku) untuk masing-masing koefisien.

Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada derajat kesalahan 5% atau 0,05. Kriteria pengujian apabila t hitung > t tabel berarti secara parsial masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Langkah membuat rumusan hipotesis statistik :

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Hi : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria signifikansi 5% adalah :

Ho= diterima bilamana t hitung < t tabel

Ho= ditolak bilamana t hitung > t tabel

3. Uji-F

Yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Rumusnya :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

F_h = Nilai F hitung

R^2 = Koefisien determinasi korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel pada derajat kesalahan 5% atau 0,05. Kriteria pengujian apabila F hitung > F tabel berarti secara simultan variabel bebas (X_1 dan X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Langkah membuat rumusan hipotesis statistik :

Ho :Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Hi :Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria signifikansi 5% adalah :

Ho= diterima bilamana $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ho= ditolak bilamana $F_{hitung} > F_{tabel}$

4. Faktor dominan

Yaitu untuk mengetahui pengaruh faktor dominan variabel Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Rumusnya :

Koefisien determinasi (D) = $r_p^2 \times 100\%$

Dimana :

r_p = koefisien korelasi parsial

Penentuan faktor dominan dilakukan dengan cara melihat besarnya persentase koefisien determinasi parsial pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi parsial yang paling besar merupakan faktor dominan.

5. ANALISIS DATA

Analisis Model dan Pengujian Hipotesis

a) Analisis Model

Data yang diperoleh dari hasil jawaban kuisioner yang telah diisi oleh karyawan diolah menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS.13.0, *For Windows*. Adapun hasil dari olah data tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4

Hasil Pendugaan Parameter Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				Correlations		
	Unstandardized Coefficients				Zero-order	Partial	
	B	Std. Error	t	Sig.			
1	(Constant)	11.958	4.480	2.669	.011		
	Lingkungan Kerja (X1)	.387	.092	4.217	.000	.704	.570
	Motivasi Kerja (X2)	.217	.080	2.717	.010	.614	.408

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber ; Lampiran

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat model persamaan regresi linier, sebagai berikut :

$$Y = 11,958 + 0,387 X_1 + 0,217 X_2$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi linier tersebut di atas, dapat diinterpretasikan, sebagai berikut :

1) konstanta (a)

Nilai konstanta (a) sebesar 11,958 menunjukkan bahwa, apabila variabel bebas $X_1, X_2=0$ artinya tanpa adanya variabel Lingkungan Kerja (X_1), variabel Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,958

2) β_1 = Koefisien Regresi untuk X_1 = 0,387

Nilai konstanta (β_1) sebesar 0,387. Nilai (β_1) yang positif menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel Lingkungan Kerja (X_1) yang artinya jika nilai skor variabel Lingkungan Kerja (X_1) naik sebesar 1 satuan, maka besarnya nilai skor variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,387 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya bersifat konstan.

3) β_2 = Koefisien Regresi untuk X_2 = 0,217

Nilai konstanta (β_2) sebesar 0,217. Nilai (β_2) yang positif menunjukkan adanya kenaikan antara variabel Kinerja

Karyawan (Y) dengan variabel Motivasi Kerja (X_2) yang artinya jika nilai skor variabel Motivasi Kerja (X_2) naik sebesar 1 satuan, maka besarnya nilai skor variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,217 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya bersifat konstan.

Tabel 5

Hasil Korelasi Berganda 2 Prediktor

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.556	2.58965

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber lampiran

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi berganda (R) pada tabel tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 0,761 Hasil tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang kuat, Sugiyono (2009: 231).

Tanda positif menunjukkan bahwa ke-2 variabel bebas tersebut mempunyai hubungan yang searah dengan variabel terikatnya. Artinya jika nilai variabel bebas meningkat maka akan mendorong variabel terikatnya.

Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) menunjukkan seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara bersama-sama. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik model tersebut. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Semakin mendekati 1 atau 100%, berarti semakin baik kemampuan variabel dalam menjelaskan variabel terikat dalam model tersebut.

Dari tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi berganda sebesar 0,579. Hal ini berarti 57,9% perubahan variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh ke-2 variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja), sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diikuti pada penelitian ini.

b) Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan dugaan peneliti bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Athena Tagaya Surabaya baik secara simultan maupun parsial, digunakan Uji F dan Uji t.

(1) Pembuktian Hipotesis Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui keberartian (signifikansi) pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Athena Tagaya Surabaya. Adapun hasil dari olah data tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6

Hasil Uji F Regresi Linier Berganda

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341.241	2	170.621	25.442	.000 ^a
	Residual	248.134	37	6.706		
	Total	589.375	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Lampiran

Merumuskan Hipotesis Statistik

$$H_0 : \beta_1 = 0,$$

berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

$$H_1 : \beta_1 \neq 0,$$

berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

$$\text{Nilai } F_{\text{tabel}} = 3,255$$

(taraf signifikan $\alpha = 0,05$; dk pembilang = 2; dk penyebut = 37)

$$\text{Nilai } F_{\text{hitung}} = 25,442$$

Berdasarkan pada gambar di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai $F_{\text{hitung}} (25,442) > F_{\text{tabel}} (3,255)$, dimana F_{hitung} masuk di daerah penolakan H_0 , maka H_1 diterima pada *level of significant* 5%, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis 1 yang menyatakan ada pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Athena Tagaya Surabaya, teruji kebenarannya.

(2) Pembuktian Hipotesis Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil olah data yang menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS, untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

(a) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- Hipotesis Statistik

$$H_0 : \beta_1 = 0,$$

berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel

Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$H_1 : \beta_1 \neq 0,$$

berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- Nilai $t_{\text{tabel}} = 2,021$ (taraf signifikan $\alpha = 0,05$; dk = $n-1 = 39$)
 - Nilai $t_{\text{hitung}} = 4,217$ (tabel 4.22)
- Daerah kritis H_0 melalui kurva distribusi t

di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai t_{hitung} sebesar $(4,217) > t_{\text{tabel}} (2,021)$, dimana t_{hitung} masuk di daerah penolakan H_0 , maka H_1 diterima pada *level of significant* 5%, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diberikan variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat pada *Correlation Partial* ($r^2 = (0,570)^2 = 0,3249$ (tabel 4.22), yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 32,49%.

(b) Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- Hipotesis Statistik

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$H_1 : \beta_1 \neq 0,$$

berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- Nilai $t_{\text{tabel}} = 2,021$ (taraf signifikan $\alpha = 0,05$; dk = $n-1 = 39$)
- Nilai $t_{\text{hitung}} = 2,717$ (tabel 4.22)
- Daerah kritis H_0 melalui kurva distribusi t

tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai t_{hitung} sebesar (2,717) > t_{tabel} (2,021), dimana t_{hitung} masuk di daerah penolakan H_0 , maka H_0 tolak dan terima H_1 pada *level of significant* 5 %, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sedangkan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat pada *Correlation Partial* $(r)^2 = (0,408)^2 = 0,1665$ (tabel 4.22), yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 16,65 %.

Berdasarkan hasil Uji Hipotesis dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh yang diberikan variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,3249 atau sebesar 32,49% > dari pengaruh yang diberikan variabel Motivasi Kerja (X_2) yaitu sebesar 0,1665 atau sebesar 16,65%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Athena Tagaya Surabaya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan (bersama-sama).

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa nilai

koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas tandanya adalah positif. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar (57,9%), hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, dan sisanya sebesar (42,1%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Dalam penelitian ini variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) memiliki nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,761 yang termasuk dalam interval (0,60 – 0,799), di mana nilai ini memiliki pengaruh atau tingkat hubungan yang tergolong kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Dari perhitungan F hitung yang menghasilkan angka sebesar 25,442 dengan F table sebesar 3,255. Hasil perbandingan antara F hitung dengan F tabel menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Athena Tagaya Surabaya.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2009). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002) "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Ambar Teguh Sulistiyani dalam bukunya (2003) mengartikan bahwa "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya". Dari pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan yang diukur atas dasar kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Dari hasil perhitungan skor variabel kinerja didapatkan bahwa nilai persentase indikator kemampuan bekerja sama menunjukkan angka yang paling tinggi yaitu sebesar 87,0%, kemudian diikuti dengan indikator kualitas sebesar 80,5%. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan PT. Athena Tagaya Surabaya dapat tercermin dari kualitas kerja yang dihasilkan dan kemampuan bekerja sama dengan karyawan yang lain. Sedangkan persentase terendah pada keandalan sebesar 76,8%. Indikator keandalan memperoleh persentase terendah bukan berarti karyawan PT. Athena Tagaya Surabaya tidak handal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, tetapi hanya nilainya saja masih di bawah indikator yang lain. Namun begitu diharapkan bagi perusahaan untuk memperhatikan masalah keandalan karyawan, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan

Tapi kinerja karyawan bukanlah sesuatu yang dapat hadir begitu saja. Kinerja karyawan harus dilahirkan. Oleh sebab itu kinerja karyawan harus dipelihara agar tetap tumbuh dan ada di sanubari para karyawan. Dengan cara meningkatkan lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja karyawan. Hasil uraian di atas sesuai

dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Karyawan. Jadi semakin tinggi Lingkungan Kerja dan Motivasi maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa koefisien korelasi parsial antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,570 dengan koefisien determinasi sebesar 32,49%. Hasil uji t variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 4,217 dengan t tabel sebesar 2,021. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Salah satu tindakan yang dapat dilakukan perusahaan untuk memecahkan masalah-masalah turunnya kinerja karyawan adalah dengan pemberian perhatian terhadap masalah kondisi lingkungan kerja, karena erat kaitannya dengan pemeliharaan pegawai. Faktor yang dapat membentuk kondisi lingkungan kerja adalah fasilitas kerja seperti contoh misalnya penerangan. Sistem penerangan yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan mengakibatkan mata cepat lelah, sehingga memungkinkan meningkatnya tingkat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Suhu udara di dalam ruangan kerja akan mempengaruhi kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika suhu udara diruang kerja terlalu panas

atau dingin, maka akan berpengaruh pada kondisi tubuh sehingga tubuh tidak akan sanggup melaksanakan pekerjaannya.

Walaupun kondisi lingkungan kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan, tetapi perhatian perusahaan atas terciptanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Karena pegawai yang bekerja pada kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman memiliki motivasi yang kuat untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari hasil perhitungan skor variabel Lingkungan kerja didapatkan bahwa nilai persentase indikator suasana kerja menunjukkan angka yang paling tinggi yaitu sebesar 86,5%, kemudian diikuti dengan indikator keamanan sebesar 85,0%. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa Lingkungan kerja karyawan PT. Athena Tagaya Surabaya dapat tercermin dari suasana kerja yang dibangun oleh para karyawan dan mereka merasa aman selama bekerja.

Sedangkan persentase terendah pada ketersediaan fasilitas kerja yaitu sebesar 67,0%. Indikator ketersediaan fasilitas kerja memperoleh persentase terendah bukan berarti karyawan PT. Athena Tagaya Surabaya mempunyai fasilitas yang kurang, tetapi hanya nilainya saja masih di bawah indikator yang lain. Namun begitu diharapkan kajian dan masukan bagi perusahaan untuk memperhatikan masalah ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, agar dapat meningkatkan Lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan informasi bagi perusahaan PT. Athena Tagaya

Surabaya dalam usaha peningkatan kinerja karyawan dengan lebih memperhatikan masalah Lingkungan kerja karyawan

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa koefisien korelasi parsial antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,408 dengan koefisien determinasi sebesar 16,65%. Menurut Sugiyono (2009: 231) dapat dikatakan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,408 diinterpretasikan mempunyai hubungan sedang. Hasil uji t variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 2,717 dengan t tabel sebesar 2,021. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Siagian (2003), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Gitosudarmo (2001) dalam Edy (2007) motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama atau tujuan perusahaan ini terdapat dua macam yaitu: motivasi finansial dan non finansial. motivasi finansial yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan yang berupa: upah atau gaji, tunjangan dan kesejahteraan. Sedangkan motivasi non finansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak

dalam bentuk finansial, akan tetapi berupa hal-hal seperti: penghargaan, kesempatan berkarir, fasilitas sarana pendukung kerja, pendekatan manusiawi (hubungan kerja yang harmonis) dan lain sebagainya.

Dari hasil perhitungan skor variabel motivasi didapatkan bahwa nilai persentase indikator kebutuhan beraktualisasi diri menunjukkan angka yang paling tinggi yaitu sebesar 79,0%, kemudian diikuti dengan indikator kebutuhan fisiologi yaitu sebesar 67,3%. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Athena Tagaya Surabaya didorong karena adanya kebutuhan beraktualisasi diri dan kebutuhan fisiologi.

Sedangkan persentase terendah pada indikator kebutuhan rasa aman yaitu sebesar 63,8%. Indikator kebutuhan rasa aman memperoleh persentase terendah bukan berarti perusahaan tidak memperhatikan masalah keamanan kerja, tetapi hanya nilainya saja masih di bawah indikator yang lain. Namun begitu diharapkan bagi perusahaan untuk memperhatikan masalah keamanan selama bekerja, agar dapat meningkatkan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Athena Tagaya Surabaya. Lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat dijadikan sebuah ukuran kinerja karyawan dari sebuah perusahaan. Dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta diiringi dengan mendorong motivasi dalam bekerja, maka kinerja karyawan suatu perusahaan dapat dibangun sesuai dengan tujuan perusahaan.

6. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 11,958 + 0,387 X_1 + 0,217 X_2$$
 Artinya ada pengaruh parsial antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan analisis determinasi (r^2) diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,579 artinya variasi dari (Y) dapat diterangkan oleh (X) sebesar 57,9%. Sisa 42% diperoleh dari variabel lain yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja, kerja sama, dan lain-lain.
3. Berdasarkan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} (25,442) > F_{tabel} (3,255)$, dimana F_{hitung} masuk di daerah penolakan H_0 , maka H_1 diterima pada *level of significant* 5%, jadi dikatakan secara simultan variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
4. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar (4,217) variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar (2,717) $> t_{tabel}$ (2,021), maka hasilnya secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Saran

Dengan memperhatikan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan beberapa saran bagi perusahaan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, yaitu antara lain:

1. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan masalah kinerja karyawan dengan meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi karyawan dalam bekerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja dan

- mendorong motivasi kerja para karyawan, maka kinerja karyawan menjadi meningkat .
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator variabel lingkungan kerja yang paling rendah adalah fasilitas kerja. Oleh karena bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan kelengkapan fasilitas sarana dan prasarana kerja yang lebih memadai, agar dapat meningkatkan lingkungan kerja yang baik.
 3. Motivasi kerja harus diciptakan oleh perusahaan dengan berorientasi pada aspek tingkat kedisiplinan, menjalin kebersamaan, loyalitas, dan menciptakan persaingan yang sehat. Hal ini apabila dapat terwujud maka akan mendorong kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologo Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Bambang Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT INDEX Kelompok GRAMEDIA.
- Griffin, R.W. 2003. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF Press.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, Syofian. 2010. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: AlfaBeta.

Tim Penyusun. 2015. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wiratna, V, Sujarweni. 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

