

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Karyawan Obama Market Bireuen)

Putri Khairani, S.A.B¹⁾, Lisa Iryani, S.sos., M .A,P²⁾

¹⁾Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Malikussaleh
Email : putrykhairani1@gmail.com

²⁾Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Malikussaleh
Email : lisa.iryani@unimal.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine (1) the effect of work motivation on the performance of Obama Market Bireuen employees (2) the effect of the work environment on Obama Market Bireuen employees, (3) The effect of work motivation and work environment on Obama Market Bireuen employee performance. This research is a causal associative research using a quantitative approach. This research is categorized as a survey research, where the research instrument are interviews and questionnaires. The sample in this study is a saturated sample by taking the entire population of employees at Obama Market Bireuen, amounting to 20 people. The validity test of the instrument used Confirmatory Factor Analysis (CFA), the reliability test used Cronbach Alpha, while data analysis was performed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS software. The result showed that (1) work motivation has a positive effect on employee performance at the Obama Market Bireuen 1.088. The contribution of work motivation to explain employee performance is 0,768. (2) The work environment has a positive effect on employee performance Obama Market Bireuen 0.296. The contribution of work environment to explain employee performance is 0,301. (3) Work motivation and work environment together have a positive effect on Obama Market Bireuen employee performance by 0.894 or 89.4% and the remaining 10.6% is influenced by other variables.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Obama Market Bireuen (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Obama Market Bireuen, (3) Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Obama Market Bireuen. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survei, dimana instrumen penelitian ini berupa wawancara dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi karyawan di Obama Market Bireuen yang berjumlah 20 orang. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Obama Market Bireuen 1.088. Kontribusi Motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 0,768 (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Obama Market Bireuen 0,296. Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 0,301 (3) motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Obama Market Bireuen sebesar 0.894 atau 89,4% dan sisanya sebesar 10,6% di pengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Di era yang diliputi oleh persaingan yang semakin ketat bukan hanya produksi dan pemasaran yang merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang penting harus diperhatikan secara ketat oleh setiap organisasi. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya. Lalu bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai? Membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Dalam penelitian ini, peneliti hanya memfokuskan pada motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan pengaruhnya terhadap kinerja. Jika motivasi, lingkungan kerja baik maka hasil dari kinerja karyawan juga baik.

Obama Market Bireuen merupakan Swalayan yang bergerak di bidang *reatailyang* bisa dikatakan sebagai Swalayan yang mempunyai citra di mata pelanggannya dan akan menjadi objek dalam penelitian ini. Banyak nya persaingan di bidang *reatail* baik itu dalam bentuk swalayan, minimarket, Supermarket. Obama market sendiri bisa di katakana masih dalam tahap pembangunan citra yang baik sehingga pelanggan akan terus melakukan transaksi pembelian di sana. Oleh sebab itu pemilik dari Obama Marekt harus mampu melihat dan dekat dengan karyawannya. Karena yang memegang peranan penting dalam bidang ini adalah pelayanan dari karyawan.

Permasalahan yang biasanya dialami oleh karyawan di antaranya motivasi kerja, penurunan semangat kerja dan penurunan kinerja. Oleh karena itu sudah sewajarnya apabila peran sumber daya manusia di tempatkan pada posisi yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

Masalah yang muncul dalam perusahaan yaitu kurangnya pendekatan secara personal dan perhatian dari atasan yang cenderung membuat motivasi hanya timbul dari diri sendiri. Sehingga mengakibatkan motivasi kerja menjadi menurun. Masalah lain pada Obama Market Bireuen

adalah berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja fisik serta non fisik. Kondisi lingkungan kerja fisik di perusahaan ini kurang baik dapat dilihat dari perusahaan yang masih kurang memberikan fasilitas pendingin udara serta ruangan yang kurang juga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktifitas. Kondisi lingkungan kerja non fisik pada karyawan juga kurang harmonis.

TINJAUAN PUSTAKA

KINERJA

Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

MOTIVASI

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.

LINGKUNGAN

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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Obama MarketBiereun, yang beralamat JL. Kolonel Muhammad Ali Basyah (Simpang Adam Batre), Kota Juang, Kabupaten Bireuen.

1. Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini yang dilaksanakan pada Obama Market Bireuen populasi penelitian seluruh karyawan Obama Market Bireuen yang berjumlah 20 (Dua puluh) orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2008:81). Dalam penelitian ini penghitungan sampel menggunakan Sampel Jenuh/ Sensus yaitu dengan mengambil seluruh anggota populasi, sehingga sampel yang diambil adalah seluruh pegawai.

2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode teknik pengumpulan data wawancara dan kuesioner (angket). Indikator-indikator yang digunakan dalam pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam angket.

Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda *check list* (√) pada kolom jawaban yang disediakan.

3. Skala Pengukuran Data

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan menggunakan pernyataan dan skor sebagai berikut:

- a. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- c. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
- d. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

4. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif regresi linear berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* computer program SPSS. dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (Variabel dependen)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel independen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja(X1) terhadap Kinerja(Y) karyawan Obama Market Bireuen

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi yang dirasakan karyawan Obama Market Bireuen dianggap tinggi. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Obama Market bireun adalah sebesar 58,9%. hal ini merupakan modal awal yang baik dalam rangka

meningkatkan kinerja karyawan mengingat bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari seluruh indikator motivasi, indikator kebutuhan fisiologi menunjukkan jawaban responden mengenai pengaruh tingkat motivasi yang berkontribusi paling besar dengan TCR sebesar 74% yang masuk ke dalam kategori Baik. Hasil jawaban responden mengenai indikator kebutuhan fisiologi dalam kategori baik, karena menurut karyawan gaji/upah yang di berikan oleh pihak Obama Market Bireuen sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan mereka, dan pembayaran gaji sudah tepat waktu. Hal ini dinilai membuat karyawan semangat dan termotivasi pada saat bekerja sehingga dapat meningkatnya kinerja karyawan yang kemudian bisa berdampak pada meningkatnya hasil penjualan dan mendapatkan hasil yang optimal. Seorang karyawan yang termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan, sebaliknya seorang karyawan yang tidak termotivasi kemungkinan besar akan melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan target yang diharapkan, bahkan melakukan pekerjaannya dengan ala kadarnya. Maka dari itu ini menjadi perhatian khusus bagi pihak Obama Market Bireuen didalam meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan agar mencapai hasil yang optimal.

Pada indikator kebutuhan rasa aman masih memiliki TCR sebanyak 78% memberikan jawaban Baik, walaupun rata-rata keseluruhan sudah dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat disebabkan bahwa belum secara keseluruhan karyawan Obama Market Bireuen benar-benar merasa aman di dalam pekerjaan, ada beberapa karyawan yang masih merasa was-was akan jaminan hari tuanya, juga jaminan keselamatan kerja.

Sedangkan pada indikator kebutuhan sosial memiliki kecenderungan cukup besar. TCR yang di peroleh hasil nilai TCR sebanyak 59%, Bahkan memberikan jawaban tidak baik untuk indikator ini karena tergolong Cukup. Dalam indikator kebutuhan sosial ini ada beberapa karyawan Obama Market yang masih merasa jika rekan kerja mereka belum sepenuhnya bisa bekerja sama dengan baik. Karena belum adanya sifat sosial dari antar karyawan yang saling membantu dalam bekerja disaat karyawan lain mengalami kesulitan dengan pekerjaannya. Mengingat pekerjaan merupakan pekerjaan tim yang harus dilakukan dengan penuh rasa kebersamaan. Karena dalam bekerja rekan kerja yang ramah dan mampu bekerja sama sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian beberapa karyawan juga merasa kurangnya kepedulian atasan dan rekan kerja kepada mereka yang membuat mereka merasa

kurang nyaman dalam bekerja yang memungkinkan akan menurunkan kinerja mereka. Pada dasarnya karyawan akan merasa dihargai secara manusiawijika mereka di perhatikan, dan dinilai terutama oleh atasan pada saat bekerja atau ada komunikasi antara atasan dengan para karyawannya. Kebutuhan interaksi sosial antar rekan kerja dan atasan juga diperlukan dalam mendukung terciptanya kepuasan kerja dan dari kepuasan kerja tersebut akan menghasilkan kinerja para karyawan meningkat.

Kemudian pada indikator kebutuhan penghargaan diri juga mempunyai kontribusi terhadap pengaruh tingkat motivasi karyawan. Kebutuhan Penghargaan diri medapatkan TCR 67% yang Baik. Pada indikator kebutuhan penghargaan diri dinilai sudahbaik, namun masih ada beberapa karyawan yang merasa bahwa perusahaan belum memberikan bonus kepada mereka atas hasil kerja yang dicapai ataupun pemberian bonus kepada karyawan yang selalu disiplin seperti datang dan pulang kerja dengan tepat waktu. Ini terbukti bahwa Obama Market Bireuen masih belum secara optimal dalam memberikan bonus kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai terhitung untuk variabel motivasi pada uji parsial adalah 4.950 dengan hasil signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat diterima. Ini berarti semakin baik motivasi kerja seseorang maka akan berakibat pada semakin baiknya kinerja orang tersebut atau begitu pula sebaliknya. Berdasarkan hasil ujikoeffisien determinasi parsial menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi terhadap kinerja sebesar 58,9%. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sari Emilia Noviani (2008) bahwa ada pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara dengan koefisien parsial sebesar 18,49%. Dari Hammed, T. Ayo dan Shadare, Oluseyi. A (2009) juga menyatakan dalam penelitian tersebut ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di beberapa industri yang terpilih di Ibadan, Oyo State, Nigeria dengan koefisien parsial sebesar 28,9%.

Pengaruh Lingkungan Kerja(X2) terhadap Kinerja(Y) Obama Market Bireuen.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang ada di Obama Market Bireuen berada dalam kategori baik. Dari Indikator suasana kerja ada 3 pertanyaan yang

mewakili dan hasil yang di peroleh untuk TCR suasana kerja adalah hasil keseluruhan sebanyak 71,5%. Dari Indikator hubungan dengan Rekan kerja TCR nya adalah sebesar 89%, ini adalah satu-satunya indikator yang berada dalam kategori sangat baik. Yang pada intinya hubungan antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan di Obama Market Bireuen sangat lah baik, dan ini adalah salah satu indikator paling penting untuk dapat betah bekerja di dalam sebuah perusahaan.

Hal ini bisa dilihat dari adanya mesin dan peralatan kerja yang masih kurang/rusak dan tidak memadai bisa disebabkan karena kurangnya perawatan, belum adanya pengontrolan mengenai fasilitas yang ada secara bertahap misal sebulan atau dua bulan sekali. Juga masih ditemui fasilitas peralatan kerja yang rusak yang masih dipakai oleh karyawan pada saat bekerja, sehingga memungkinkan membuat hasil kinerja karyawan yang kurang memuaskan memungkinkan mereka kurang semangat dalam bekerja. Mengingat pekerjaan yang dijalani dibidang produksi ini adalah pembuatan mebel, pekerjaan ini merupakan pekerjaan yang penuh dengan resiko mengingat para karyawan yang senantiasa saat bekerja bersentuhan dengan alat berat dan benda tajam yang perlu dengan kehati-hatian dalam penggunaannya. Lingkungan kerja juga harus ditata sebaik mungkin agar pekerjaan yang satu dengan yang lain bisa berjalan berkesinambungan tanpa ada divisi yang merasa terganggu.

Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja pada uji parsial adalah 1,299 dengan hasil signifikansinya $0,211 > 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tidak dapat diterima. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja sebesar 9%. Hasil ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja merupakan factor yang perlu diperhitungkan dalam rangka meningkatkan Kinerja karyawan Obama Market Bireuen. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sari Emilia Noviani (2009) bahwa Didalam penelitian tersebut ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II dengan koefisien parsial sebesar 18,49%. Dari Musriha (2011) juga memperoleh hasil serupa, interaksi positif antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja(X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan Obama Market Bireuen.

Pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) bersifat positif yang artinya setiap kenaikan variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) Simultan diperoleh hasil (0.768), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 89,4% sedangkan sisanya yaitu sebesar 10,6% menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor – faktor lain.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Obama Market Bireuen secara parsial. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin kurangnya/rendah motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga semakin rendah.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Obama Market Bireuen secara parsial. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja, yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk Lingkungan Kerja, maka kinerja karyawan juga semakin buruk.
3. Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Obama Market Bireuen secara simultan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika kedua variabel ditingkatkan secara bersama–sama, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus, 2002, *Manajemen Produksi; Pengendalian Produksi*, edisi empat, buku dua, BPFE, Yogyakarta.
- Anoraga. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta
- As'ad M. 1987. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Liberty.
- Bruce, Anne. 2003. *Rahasia Tempat Kerja: Penuh Semangat dan Menyenangkan*. Jakarta: Serambil Ilmu Semesta.
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. (1959). *Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix*. Psychological Bulletin, 56, 81-105
- Ghozali, Imam. 2011. *Apikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat. Yogyakarta. BPFE.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vo11 (2): 10-23.
- Hariandja, Mariot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Melayu. 1996. *Organisasi dan Motivasi & Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L; Jackson, John Harold. 2002. *Human Resources Management*. Edisi pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekizat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung. CV Pionir Jaya.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Novyanti, Joyce Sagita. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *Tesis*. Palu: Universitas Tadakulo.