

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Bangun Mandiri Jakarta

Muhammad Gandung
Universitas Pamulang, Banten, Indonesia
dosen02020@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Roda Bangun Mandiri di Jakarta. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 58 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 45,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,778 > 2,003$). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,352 > 2,003$). Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,634 + 0,395X_1 + 0,405X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,0% sedangkan sisanya sebesar 40,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($41,230 > 2,770$).

Keywords: Motivasi. Lingkungan Kerja. Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

SDM tidak hanya sebagai alat produktif, namun juga sebagai aset penting yang mempengaruhi kinerja dan hasil akhir perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan mengelola SDM dengan baik.

Tantangan yang dihadapi oleh SDM di dalam perusahaan sangatlah beragam dan kompleks, seperti persaingan yang ketat di pasar, perubahan teknologi, perubahan dalam lingkungan kerja, dan perubahan dalam tuntutan konsumen. Untuk dapat mengatasi tantangan tersebut, SDM harus mempunyai motivasi yang tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik.

PT. Roda Bangun Mandiri merupakan perusahaan perdagangan yang bergerak di industri hardware pintu yang memiliki pasar didalam negeri,

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu.

Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan memperlihatkan kinerja yang lebih baik pula. Sedangkan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya juga akan berdampak pada kinerja karyawan. Motivasi menjadi salah satu faktor penting bagi seseorang dalam berkontribusi pada perusahaan. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka ia akan memiliki dorongan untuk berprestasi dan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang termotivasi dengan baik juga cenderung lebih kreatif dan inovatif dalam menciptakan solusi untuk masalah yang dihadapi.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman dan senang dalam menjalankan tugasnya. Hal ini akan berdampak pada produktivitas dan kinerja karyawan yang lebih baik.

Dalam konteks PT Roda Bangun Mandiri Jakarta, motivasi dan lingkungan kerja juga menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. PT Roda Bangun Mandiri Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan pengembangan properti. Karyawan PT Roda Bangun Mandiri Jakarta diharapkan mampu bekerja dengan baik dan dapat mencapai target perusahaan. Oleh karena itu, motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk dijaga dan ditingkatkan.

Untuk itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengukur pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Roda Bangun Mandiri Jakarta. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana karyawan bekerja, maka karyawan akan betah di tempat kerja untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan motivasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman dapat mempengaruhi emosi karyawan dan membantu meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Karyawan yang merasa betah di lingkungan kerja yang kondusif cenderung lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan lebih produktif. Di sisi lain, jika lingkungan kerja tidak mendukung, karyawan mungkin akan merasa tertekan dan kurang termotivasi, yang dapat berdampak negatif pada kinerja mereka dan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawan untuk membantu meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka.

METODE PENELITIAN

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling, yaitu dengan cara mengambil sampel secara acak dari populasi yang ada. Dalam hal ini, setiap karyawan di bagian general line PT. Indonesia multi colour printing memiliki peluang yang sama untuk diambil

menjadi sampel.

Untuk mengumpulkan data tentang motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, peneliti menggunakan dua jenis instrumen, yaitu kuesioner dan wawancara. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data tentang motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan wawancara digunakan untuk mendapatkan data tentang kinerja karyawan. Kuesioner disebarakan kepada seluruh sampel yang terpilih, sementara wawancara hanya dilakukan terhadap sebagian kecil dari sampel yang memiliki kinerja yang lebih baik atau lebih rendah dari yang diharapkan.

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data yang diperoleh, peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrumen yang digunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara korelasi antar item dalam kuesioner, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik alpha Cronbach. Setelah dilakukan pengujian, instrumen yang digunakan dinyatakan valid dan reliabel untuk mengumpulkan data tentang motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Setelah data berhasil dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis data untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan software statistik seperti SPSS. Dalam analisis regresi linier berganda, variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja) akan diuji secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) untuk melihat seberapa besar pengaruhnya. Selain itu, juga akan dilakukan uji signifikansi untuk melihat apakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tersebut signifikan atau tidak.

Jenis data yang digunakan dengan sumber primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca buku, modul, media elektronik, seperti internet dan bahan lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. populasi penelitian ini dibatasi pada lingkup PT. Indonesia multi colour printing di bagian general line yang adan dilingkungnan tersebut yang berjumlah 78 orang karyawan, kemudian diambil sample dari populasi tersebut sebnyak 30 orang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,624 + 0,557X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,671 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,451 atau sebesar 45,1% sedangkan sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,778 > 2,003$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan..

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,943 + 0,606X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,647 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,419 atau sebesar 41,9% sedangkan sisanya sebesar 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,352 > 2,003$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Motivasi (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,634 + 0,395X_1 + 0,405X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,775 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 60,0% sedangkan sisanya sebesar 40,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($41,230 > 2,770$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,624 + 0,557X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,671 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 45,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung

$>$ t tabel atau ($6,778 > 2,003$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,943 + 0,606X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,647 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,352 > 2,003$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,634 + 0,395X_1 + 0,405X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,775 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,0% sedangkan sisanya sebesar 40,0% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diuji seperti kepemimpinan, lingkungan kerja non-fisik, disiplin, pelatihan dan lain- lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($41,230 > 2,770$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3

diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia Murty, Windy dan Gunasti Hudiwinarsih (2012), Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya), Vol.2, No.2. <https://journal.perbanas.ac.id/index.php/tiar/article/view/97>
- Ardhianti, Ulva dan Ade Irma Susanty (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan di Jakarta, Vol.6, No.3. <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/2131>
- Arista, Roynaldi (2020), Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia, Vol.4, No.7. <http://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/435>
- Fadli, Roni dan Hasanudin (2020), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. Vol.4, No.1. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/6790>.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702-709.
- Islamiah, Darmin (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Maybank Balikpapan Tahun 2019, Vol.2, No.2. <https://jurnal.peko.uniba-bpn.ac.id/index.php/Edueco/article/view/42>
- Joesyiana, K., & Susanti, D. (2023). The Influence of Work Motivation and Compensation on the Performance of Civil Servants in the Payung Sekaki District Office, Pekanbaru City. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(2), 335-350.
- Laksamana Nuraldy, Hafis (2020), Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta, Vol 15, No.2. <https://e-journal.umc.ac.id/index.php/VL/article/view/1087>
- Nurhaedah, Sukmawati Mardjuni dan H.M. Yusuf Saleh (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Vol.7, No.1. <https://journal.umgo.ac.id/index.php/Publik/article/view/110/60>
- Usman, H. M., & Haryadi, R. N. (2023). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Teacher Performance at Vocational High School Bina Mandiri Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, 2(1), 23-29.
- Utarindasari, D., & Haryadi, R. N. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Teacher Performance at Vocational High School Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, 1(2), 72-78.
- Yuliantari, Kartika dan Ines Prasasti (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Vol.4, No.1. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/7699>.
- Wahyuni, S., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau. *eCo-Buss*, 5(1), 297-308.