



Scientia pro Virtute



ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CAHAYA MULIA TOYS

Yayan Yanuari

STIE Mulia Pratama Bekasi,
Email: yayan.yanuari05@gmail.com

abstract

This study aims to determine the factors that affect the performance of employees at PT. Cahaya Mulia Toys. These factors are motivated crimes and the working environment. Employees who have the motivation and a good working good working environment will have a positive impact to the organization, so as to achieve organizational goals. The purpose of this study was to determine the influence of motivation and work environment on employee performance. Data collection method used is by interview and questionnaire to the respondent. Data were analyzed using quantitative method and descriptive method. The results of the research showed that the regression coefficient of $Y = -11.032 + 0.62X_1 + 0.71X_2$. Means if no policy on work motivation ($X_1 = 0$) and work environment ($X_2 = 0$), then the employee performance (Y) amounted to -11.032. while if the increased work motivation ($X_1 = 1$), The performance of employees (Y) will be increased by 0.62 and if the work environment improved ($X_2 = 1$), the performance of employees (Y) will be increased by 0.71. From the calculation of multiple correlation coefficient is that the value $r_{1y} = 0,879$, these results suggest that there is a strong and positive relationship that the work motivation (X_1) on employee performance (Y). R^2_{y} value = 0,656 these result indicate that there is a strong correlation between the positive and work environment (X_2) on employee performance (Y). The correlation coefficient between work motivation (X_1) and working environment (X_2) on employee performance (Y) by 0.879. value determination coefficient $K_d = 77.26\%$ Based on the results of hypothesis testing using t-test statistical analysis, the value of t_1 count equal to $9.765 > t$ table 2.048. means H_a accepted and H_o rejected. And the significance of influence and relationships work environment on employee performance is obtained t_2 count of $4.599 > 2.048$ means H_a accepted and H_o rejected. While the result of calculations using analysis f test values obtained f hitung $45.87 > f$ table values of 3.35, means H_a accepted and H_o rejected. Thus it can be concluded that motivation and work environment together have an influence on the performance of employees of PT. Cahaya Mulia Toys.

Keyword: kinerja karyawan, motivasi kerja, lingkungan kerja

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus dan dikelola dengan sebaik mungkin oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mendapatkan kinerja yang efektif dan efisien dibutuhkan beberapa faktor pendukung seperti, perusahaan perlu mengimbangi dengan memberikan tanggapan kepada tenaga kerja berupa pengakuan, kebebasan untuk memberikan sumbangan, kesempatan untuk berkembang, kompensasi yang adil. Tenaga kerja harus didorong dan dimotivasi untuk bekerja keras dan antusias agar mendapatkan hasil yang optimal. Untuk itu perlu diciptakan kondisi dimana tenaga kerja merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Motivasi kerja merupakan suatu cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga tidak kalah penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi - kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai, seperti lingkungan fisik serta lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan dapat memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

PT Cahaya Mulia Toys merupakan perusahaan produsen boneka, tentunya perusahaan membutuhkan kinerja yang optimal dari karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawannya, perusahaan melakukan berbagai hal yang mampu mendorong motivasi karyawan seperti: pemberian gaji dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan, adanya jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata untuk lebih mengakrabkan hubungan interpersonal dan kerjasama karyawan. Adapun lingkungan kerja pada PT Cahaya Mulia Toys peneliti mengatahui dari observasi awal, perusahaan sangat memberikan perhatian khusus dengan adanya pemeriksaan kepada setiap tamu yang datang, mewajibkan bagi karyawan yang menggunakan sepeda motor diwajibkan untuk menggunakan helm ketika memasuki area parkir kendaraan, adanya ventilasi agar sirkulasi udara diruangan selalu segar, serta pencahayaan yang baik. Dengan tujuan meningkatkan semangat dan mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan penulis walaupun PT Cahaya Mulia Toys telah memberikan perhatian khusus pada pemberian gaji dan jaminan kesehatan serta lingkungan kerja namun kinerja karyawan masih dianggap belum optimal oleh perusahaan.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan inferensial untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Mulia Toys. Penelitian dilakukan di perusahaan tersebut yang berlokasi di Jl. MT Haryono, Desa Burangkeng, Kecamatan Setu - Bekasi, dengan waktu penelitian dari Desember hingga Februari 2017.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cahaya Mulia Toys, sedangkan sampel dipilih menggunakan purposive sampling, yaitu dengan memilih responden yang memenuhi kriteria tertentu. Teknik pengumpulan data

dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner dengan skala Likert (1-5) untuk mengukur variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data, serta uji hipotesis (uji t dan uji F) guna mengetahui hubungan antara variabel penelitian. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu proses penelitian yang dilakukan setelah semua data yang diperoleh guna memecahkan permasalahan yang diteliti sudah diperoleh secara lengkap. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Analisis Kuantitatif

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penulis menggunakan beberapa teori pendekatan antara lain.

Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (motivasi kerja X_1 dan lingkungan kerja X_2) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan Y).

- Persamaan Regresi Sederhana untuk X_1 (Motivasi Kerja):

$$Y = a_1 + b_1 X_1$$

- $b_1 = 0,725$ (koefisien regresi untuk X_1)
- $a_1 = 1.117,2$ (konstanta)
- Persamaan: $Y = 1.117,2 + 0,725 X_1$

- Persamaan Regresi Sederhana untuk X_2 (Lingkungan Kerja):

$$Y = a_2 + b_2 X_2$$

- $b_2 = 0,756$ (koefisien regresi untuk X_2)
- $a_2 = 1.116,233$ (konstanta)
- Persamaan: $Y = 1.116,233 + 0,756 X_2$

2. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh gabungan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

- Persamaan Regresi Berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

- $b_1 = 0,622$ (koefisien regresi untuk X_1)
- $b_2 = 0,710$ (koefisien regresi untuk X_2)
- $a = -11,032$ (konstanta)
- Persamaan: $Y = -11,032 + 0,622 X_1 + 0,710 X_2$

Analisis Koefisien Korelasi

1. Korelasi Parsial

- Korelasi antara X_1X_1 (Motivasi Kerja) dan YY (Kinerja Karyawan):
 $R_{1Y}=0,879$ $R_1Y=0,879$
 - Artinya, terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.
- Korelasi antara X_2X_2 (Lingkungan Kerja) dan YY (Kinerja Karyawan):
 $R_{2Y}=0,656$ $R_2Y=0,656$
 - Artinya, terdapat hubungan yang cukup kuat antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
- Korelasi antara X_1X_1 dan X_2X_2 :
 $R_{12}=0,745$ $R_{12}=0,745$
 - Artinya, terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan lingkungan kerja.

2. Korelasi Berganda

- Koefisien Korelasi Berganda (R_{12Y} R_{12Y}):
 $R_{12Y}=0,879$ $R_{12Y}=0,879$
 - Artinya, terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

- Koefisien Determinasi (R^2 R^2):
 $R^2=0,7726$ atau $77,26\%$ $R^2=0,7726$ atau $77,26\%$
 - Artinya, $77,26\%$ variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan $22,74\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Analisis Statistik Uji T

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Uji T untuk X_1X_1 (Motivasi Kerja):

- Nilai T Hitung:
 $t_{hitung}=9,765$ $t_{hitung}=9,765$
 - Nilai T Tabel ($\alpha = 0,05$; $df = 28$):
 $t_{tabel}=2,0484$ $t_{tabel}=2,0484$
 - Kesimpulan:
 - Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,765 > 2,0484$), maka X_1X_1 (motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap YY (kinerja karyawan).

2. Uji T untuk X_2X_2 (Lingkungan Kerja):

- Nilai T Hitung:
 $t_{hitung}=4,599$ $t_{hitung}=4,599$
 - Nilai T Tabel ($\alpha = 0,05$; $df = 28$):
 $t_{tabel}=2,0484$ $t_{tabel}=2,0484$
 - Kesimpulan:
 - Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,599 > 2,0484$), maka X_2X_2 (lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap YY (kinerja karyawan).

Analisis Statistik Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh gabungan variabel independen terhadap variabel dependen.

- Nilai F Hitung:

$F_{hitung}=45,974$

- Nilai F Tabel ($\alpha = 0,05$; $df_1 = 2$; $df_2 = 27$):

$F_{tabel}=3,35$

- Kesimpulan:

- Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($45,974 > 3,35$), maka X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Y .

Ringkasan Hasil Analisis

1. Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial dan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Hubungan antara X_1 dan Y sangat kuat ($R_{1Y}=0,879$), sedangkan hubungan antara X_2 dan Y cukup kuat ($R_{2Y}=0,656$).
3. Secara bersama-sama, X_1 dan X_2 menjelaskan 77,26% variasi kinerja karyawan ($R^2=0,7726$).
4. Uji T dan Uji F menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun bersama-sama, X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y .

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Cahaya Mulia Toys.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menekankan pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta analisis terhadap dinamika hubungan antara fenomena yang diamati yaitu dengan menggunakan logika ilmiah dengan kata lain, analisis deskriptif adalah penelitian yang pemecahan masalahnya dengan menggunakan data empiris.

Analisis Hubungan Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan secara manual dan dibuktikan dengan menggunakan SPSS statistik didapatkan hasil yang sama. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa kegiatan motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang kuat dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada PT Cahaya Mulia Toys. Hal ini terlihat dari hasil analisis dengan menggunakan koefisien regresi linier berganda, diperoleh nilai sebesar $Y = -11,032 + 0,62 X_1 + 0,71 X_2$. dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila tidak dilakukan kebijakan terhadap motivasi kerja ($X_1 = 0$) dan lingkungan kerja ($X_2 = 0$), maka kinerja karyawan yang dapat dicapai hanya sebesar -11,032. Sedangkan apabila motivasi dan lingkungan kerja ditingkatkan dengan ($X_1 = 1$) dan ($X_2 = 1$), maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,62 dari motivasi (X_1) dan 0,71 dari lingkungan kerja (X_2).

Perhitungan dengan menggunakan rumus koefisien korelasi linier berganda yang mengambarka untuk mengetahui seberapa kuat hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (r_{12Y}) menunjukkan hasil (0,879).

Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin dilakukan kegiatan motivasi dan lingkungan kerja maka peningkatan kinerja karyawan akan semakin meningkat pula". Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis uji f diperoleh nilai f hitung (45,87) > nilai f tabel (3,35), maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya "motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT Cahaya Mulia Toys, ditemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Analisis data menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan serta semakin kondusif lingkungan kerja yang diciptakan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa tanpa adanya kebijakan yang mendukung motivasi kerja dan lingkungan kerja, kinerja karyawan berada pada tingkat yang rendah. Sebaliknya, dengan adanya peningkatan dalam kedua aspek tersebut, terjadi peningkatan yang signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa faktor motivasi dan lingkungan kerja merupakan elemen kunci dalam mendorong produktivitas dan efektivitas kerja di perusahaan.

Selanjutnya, analisis korelasi mengungkapkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sangat erat dan positif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi perhatian perusahaan terhadap insentif, penghargaan, serta kondisi kerja yang nyaman, semakin tinggi pula tingkat produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa dorongan dalam bentuk penghargaan, kompensasi, serta kesempatan pengembangan karir sangat diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga terbukti berperan penting dalam menunjang performa karyawan, baik dari aspek fisik seperti pencahayaan dan ventilasi, maupun aspek psikologis seperti hubungan sosial dan komunikasi dalam tim. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua faktor ini tidak dapat dipisahkan dan harus dikelola secara bersamaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal bagi karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengonfirmasi bahwa perusahaan perlu terus meningkatkan kebijakan yang berkaitan dengan motivasi dan lingkungan kerja agar dapat mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Dengan menerapkan strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia, PT Cahaya Mulia Toys dapat meningkatkan kepuasan, loyalitas, serta performa karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesatu. Bandung : Afabeta.
- Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*, Cetakan keempat. Bandung : Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*, Cetakan keduapuluh satu. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan Belas. Bandung: Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama. Jakarta : Rajawali Pers.Kusuma.
- Wowo Sunaryo. 2014. *Ergonomi dan K3*, Cetakan pertama. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, cetakan ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketujuh. Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, cetakan ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta
- Sunarto, H. *Pengantar Statistik*, cetakan kedelapan. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedelapan. Surabaya : PT Kencana.