

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)

Heri Supriyanto
M. Djudi Mukzam
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail : heripotter01@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is the main capital for a company to be able to maintain its existence. Many things that support for human resources to have good quality and performance, one of which is the work motivation and work environment of employees to the company. High motivation of work will encourage employees to work harder in completing their work. A good working environment can support the implementation of work so that employees have the spirit of work and improve its performance. The purpose of this study is to explain the influence of work motivation on employee performance, the influence of work environment on employee performance and the influence of work motivation and work environment on employee performance at Public Broadcasting Institute RRI Malang Station. Data collection methods used are primary data collection and secondary data. Respondents numbered 61 people and used the technique of sampling non probability sampling. This research is explanatory research with quantitative approach. The analysis method used in this research is multiple linear regression analysis with 2 (two) independent variables that are (1) work motivation, and (2) work environment and 1 (one) dependent variable that is employee performance. Based on the results of regression analysis, work motivation and work environment at LPP RRI Malang Station has a positive and significant partial and significant influence on employee performance.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Employee Performance*

ABSTRACT

Kinerja karyawan merupakan modal utama bagi suatu perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensinya. Banyak hal yang mendukung bagi sumberdaya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja dari karyawan terhadap perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Stasiun Malang. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu pengumpulan data primer dan data sekunder. Responden berjumlah 61 orang dan menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling*. Penelitian ini berjenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan 2 (dua) variabel bebas yaitu (1) motivasi kerja, dan (2) lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasar hasil analisis regresi, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada LPP RRI Stasiun Malang memiliki pengaruh secara simultan dan parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusianya dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. 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.

Pada dasarnya sudah ada motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif pada LPP RRI Malang, akan tetapi masih ditemukan adanya presensi yang fluktuatif. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan. Seperti yang telah diketahui, sebagian besar karyawan RRI Malang merupakan PNS yang gaji dan tunjangan relatif lebih dari cukup, tetapi berdasarkan data presensi dapat dinilai kinerja karyawan masih kurang optimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RRI Malang?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RRI Malang?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RRI Malang?

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

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 (Siagian 2003:138). Menurut Hasibuan (2003:95), "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.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat karyawan kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Sunyoto (2013:43), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Nitisemito (2000:183) mengemukakan bahwa, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada disekitar para pegawai yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-

tugas yang diberikan. Menurut Sedarmayanti (2009:26), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Menurut Sedarmayanti (2009:31), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2002:160), "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.

Menurut 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. Mathis dan Jackson (2006:378) menyatakan bahwa, kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya (Handoko, 2001:193). Menurut Siagian dalam Harpitasari (2010: 12) bahwa, kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Wulan (2011) dan Kusuma (2012) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila motivasi karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian (Wulan, 2011) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja semakin nyaman dan kondusif maka, kinerja karyawan semakin meningkat. Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja karyawan dan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan menyenangkan bagi karyawan.

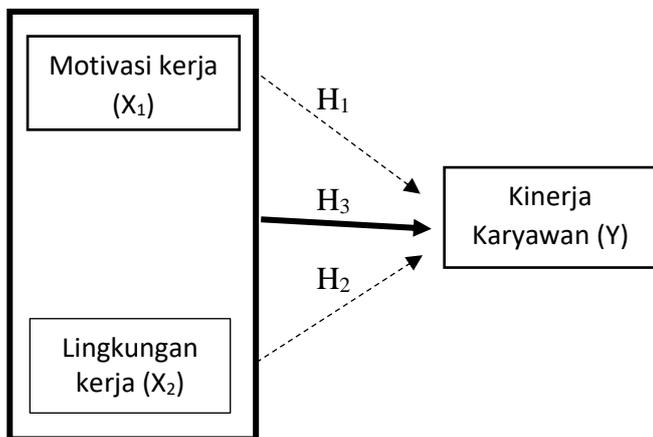
Pengaruh antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya seperti lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2005:16), kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Faktor individu seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja. Sedangkan faktor-faktor yang berasal dari lingkungan organisasi seperti fasilitas kerja yang memadai, pola komunikasi kerja yang efektif, dan hubungan kerja harmonis.

Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan menyenangkan maka karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga karyawan akan lebih bersemangat meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2005:61), "motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*)". Sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang menunjukkan motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Jadi kondisi lingkungan kerja dapat mendorong atau memotivasi karyawan, baik dari rekan sekerja maupun dari atasan maka karyawan akan memiliki semangat yang tinggi, sehingga hal tersebut akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan yang tinggi pula.

Hipotesis

Pada penelitian ini dapat digambarkan model hipotesis sebagaimana ditunjukkan dalam gambar berikut:



Gambar 1. Model Hipotesis

1. H1, diduga terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari motivasi kerja karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. H2, diduga terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari lingkungan kerja karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. H3, diduga terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari motivasi kerja karyawan dan lingkungan kerja karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Sebagaimana yang telah dituliskan oleh Singarimbun (2008:3) bahwa, *explanatory research* digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal yang terjadi antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesa untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Radio Republik Indonesia yang berlokasi di Jalan Candi Panggung No. 58 Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti bahwa lokasi ini memiliki data yang dibutuhkan dalam penelitian seperti lingkungan kerja karyawan, dan motivasi kerja karyawan yang berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingginya jumlah absensi karyawan pada RRI Malang.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai atau karyawan RRI Malang yang sudah berstatus PNS. Sampel yang digunakan dalam penelitian

adalah pegawai atau karyawan RRI Malang yang sudah berstatus PNS yang berjumlah 61 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.320 ^a	.102	.071

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2017

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R Square adalah sebesar 0,102 atau 10,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja karyawan (X₁) dan lingkungan kerja karyawan (X₂) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 10,2%. Jadi, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja karyawan (X₁) dan lingkungan kerja karyawan (X₂) yang digunakan dalam persamaan regresi linier ini mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 10,2% sedangkan sisanya sebesar 89,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji t / Parsial

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	9,724	4,036		2,409	,019
X ₁	,197	,114	,234	1,722	,090
X ₂	,120	,115	,143	1,047	,299

Sumber : Data Primer diolah, 2017

a. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t antara motivasi kerja karyawan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan $t_{hitung} = 1,722$ sedangkan t_{tabel} ($\alpha = 0.05$; df residual = 58) adalah sebesar 2,001 karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,722 < 2,001$ atau nilai signifikan t $0,090 > \alpha = 0.05$, maka hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja yang didapat akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya. Pengaruh motivasi kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan.

b. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan $t_{hitung} = 1,047$ sedangkan t_{tabel} ($\alpha = 0.05$; db residual = 58) adalah sebesar 2,001 karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,047 < 2,001$ atau nilai signifikan $t_{0,299} > \alpha = 0.05$, maka hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja karyawan meningkat maka kinerja yang didapat akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan.

Pembahasan

a. Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel motivasi kerja karyawan (X1), mayoritas responden setuju bahwa motivasi kerja yang ada pada LPP RRI Stasiun Malang tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan total nilai rata-rata sebesar 3,80 yang artinya berada pada kategori tinggi. Nilai mean tertinggi terletak pada item pernyataan X1.2 yaitu intensif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan rata-rata hitung sebesar 4,31.

b. Lingkungan Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel lingkungan kerja karyawan (X2), mayoritas responden karyawan LPP RRI Stasiun Malang cenderung setuju bahwa lingkungan kerja LPP RRI Stasiun Malang sudah sehat dan bersih. Hal ini ditunjukkan dengan hasil total mean sebesar 3,60 yang berada pada interval tinggi.

c. Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel kinerja karyawan (Y), mayoritas responden cenderung setuju bahwa kinerja karyawan LPP RRI Stasiun Malang sudah cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil total mean sebesar 3,30 yang berada pada interval cukup.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Hasil hitung secara simultan saat LPP RRI Stasiun Malang mengetahui bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan (X₁), dan lingkungan kerja karyawan (X₂) yang terjadi di lembaga tersebut secara bersama-sama yang diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan (Y) di

LPP RRI Stasiun Malang, karena nilai dari hasil hitung menunjukkan nilai yang positif.

2. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar pada LPP RRI Stasiun Malang. Variabel motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja karyawan maka variabel motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Diharapkan pihak LPP RRI Stasiun Malang dapat memperbaiki, mempertahankan serta meningkatkan prinsip dan program kerja terhadap motivasi kerja karyawan, karena variabel motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya dengan memenuhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: 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.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kesembilanbelas. Jakarta: PT. Pustaka LP3S.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian) Cetakan Kedua*. Yogyakarta : CAPS.
- Wulan, Lucky 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*.