

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ADELA SAWMILL KANDANGAN

Muhammad Farid Wajidi¹, Farida Yulianti², Lamsah³

Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kalimantan MAB
E-mail :Fwajidi42@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian yang dilakukan pada perusahaan CV. Adela Sawmill adalah (1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Adela Sawmill. (2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Adela Sawmill.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yaitu penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Adela Sawmill. Pemberian Motivasi yang diberikan oleh CV Adela Sawmill berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian Motivasi yang telah dilakukan oleh pihak perusahaan menunjukkan hampir tidak ada beban karyawan tersebut untuk bersikap yang tidak wajar atau tidak sebenarnya. Karyawan dapat sepenuhnya melakukan apa yang ingin karyawan lakukan tanpa adanya batasan pencitraan dirinya dihadapan lingkungan yang baru. Karyawan tersebut merasa nyaman, bahkan di dalam lingkungan yang baru. Hasil penelitian ini didukung dari sebagian jawaban responden menyatakan setuju pada item senang melakukan pekerjaan, tertantang pada pekerjaan apabila semakin tinggi tingkat kesulitannya, mengerjakan pekerjaan yang bersifat baru, menggunakan potensi dan kemampuan yang dimiliki, tidak pernah menghindar dari perusahaan, mengembangkan kreatifitas dalam bekerja, dan memberikan masukan penting.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

The purpose of research conducted at the company CV. Adela Sawmill is (1) To analyze the effect of work motivation on employee performance CV. Adela Sawmill. (2) To analyze the effect of the work environment on employee performance CV. Adela Sawmill.

The method used in this study is a qualitative descriptive method that is research on the status of the research subject regarding a specific or typical phase of the whole personality.

The results of this study indicate that, there is an influence of work motivation on employee performance CV. Adela Sawmill. Motivation given by CV Adela Sawmill has a significant effect on employee performance. Motivation that has been done by the company shows that there is almost no burden on the employee to act improperly or not. Employees can fully do what they want employees to do without the limitations of their self-image in the face of a new environment. The employee feels comfortable, even in the new environment. The results of this study are supported by some of the respondents' answers agreeing to the items like doing work, being challenged at work when the higher the level of difficulty, doing work that is new, using their potential and abilities, never avoiding the company, developing creativity at work, and provide important input.

Keyword : Work Motivation, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting

didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja

lebih rajin. Melihat pentingnya dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam 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. 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 (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Menurut Darvis (dalam Ekaningsih, 2012 : 21) lingkungan kerja dalam suatu

organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Hal ini ada tiga alasan, ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

CV. Adela Sawmill adalah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan kayu bahan bangunan setengah jadi yang dikirim dari pulau Kalimantan ke berbagai pulau di seluruh Indonesia. CV. Adela Sawmill berdiri pada tahun 2011 yang terletak di jl. Brigjen H. Hasan Basry Kabupaten Hulu Sungai Selatan Kecamatan Padang Batu.

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan CV. Adela Sawmill Kandangan, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di CV. Adela Sawmill. Dimana masih ada kendala lain di CV. Adela Sawmill antara lain karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk

bekerja, pulang kerja lebih awal. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu, dapat menjadi salah satu pertimbangan bagi manajer dalam menciptakan sebuah strategi untuk memotivasi karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yaitu penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas.

PEMBAHASAN

1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Adela Sawmill

Berdasarkan hasil wawancara terhadap di lapangan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian Motivasi yang diberikan oleh CV Adela Sawmill berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . Pemberian Motivasi yang telah dilakukan oleh pihak perusahaan menunjukkan hampir tidak ada beban karyawan tersebut untuk bersikap yang tidak wajar atau tidak sebenarnya. Karyawan dapat sepenuhnya melakukan apa yang ingin karyawan lakukan tanpa adanya batasan pencitraan dirinya dihadapan lingkungan yang baru. Karyawan tersebut merasa nyaman, bahkan di dalam lingkungan yang baru. Hasil penelitian ini didukung dari sebagian jawaban responden menyatakan setuju pada item senang melakukan pekerjaan, tertantang pada

pekerjaan apabila semakin tinggi tingkat kesulitannya, mengerjakan pekerjaan yang bersifat baru, menggunakan potensi dan kemampuan yang dimiliki, tidak pernah menghindar dari perusahaan, mengembangkan kreatifitas dalam bekerja, dan memberikan masukan penting. Pandangan ini sejalan dengan pendapat Siagian (2004:139) yang menyatakan bahwa motivasi bersumber dari dalam individu. Motivasi jika dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi (*higher level needs*) yaitu *esteem needs* dan *self actualization needs*.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi berarti karyawan telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Motivasi seorang karyawan dalam bekerja juga dapat diindikasikan dari partisipasinya dalam mengambil keputusan. Partisipasi yang nyata dapat dilihat dari masukan-masukan yang karyawan berikan pada pimpinan perusahaan. Partisipasi juga dapat dilihat dari kemauan karyawan untuk belajar dengan cara berkonsultasi dengan pimpinannya. Semakin tinggi tingkat partisipasi seorang karyawan semakin positif pula motivasinya dalam bekerja. Kebanggaan seorang karyawan pada pekerjaannya menjadi motivasi positif tersendiri baginya. Kebanggaan dalam bekerja dapat diwujudkan dengan memberikan tantangan dan penghargaan terhadap hasil kerja. Tantangan kerja merupakan bagian dari eksistensi atau keberadaannya jika ada tantangan dalam pekerjaannya karena menyangkut kepercayaan.

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Adela Sawmill

Menurut pengamatan penelitian lingkungan kerja yang ada di CV. Adela Sawmill sudah baik. Hal ini ini didukung dari hasil observasi yang dilakukan

peneliti bahwa lingkungan kerja yang meliputi Suasana Kerja, Hubungan dengan Rekan Sekerja, Tersedianya Fasilitas Bekerja sudah baik, sehingga kondisi tersebut dapat membuat karyawan merasa aman, nyaman dalam bekerja. Untuk jelasnya deskripsi indikator lingkungan dapat diuraikan secara lengkap sebagai berikut:

(1) Suasana Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden menunjukkan bahwa suasana kerja yang ada sudah cukup baik dan memadai sehingga mampu meningkatkan kinerja setiap karyawan yang ada di CV. Adela Sawmill. Hal ini sejalan dengan pendapat (Saydam, 1996:381) bahwa 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 (Saydam, 1996:381).

(2) Hubungan Dengan Rekan Sekerja

Hubungan dengan rekan kerja di CV Adela Sawmill menunjukkan bahwa hubungan dengan rekan kerja sudah tejalan cukup 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 Bekerja

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa fasilitas yang menunjang untuk peningkatan kinerja karyawan CV. Adela Sawmill sudah cukup memenuhi untuk mendukung kelancaran kerja secara lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Adela Sawmill.

Pemberian Motivasi yang diberikan oleh CV Adela Sawmill berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . Pemberian Motivasi yang telah dilakukan oleh pihak perusahaan menunjukkan hampir tidak ada beban karyawan tersebut untuk bersikap yang tidak wajar atau tidak sebenarnya. Karyawan dapat sepenuhnya melakukan apa yang ingin karyawan lakukan tanpa adanya batasan pencitraan dirinya dihadapan lingkungan yang baru. Karyawan tersebut merasa nyaman, bahkan di dalam lingkungan yang baru. Hasil penelitian ini didukung dari sebagian jawaban responden menyatakan setuju pada item senang melakukan pekerjaan, tertantang pada pekerjaan apabila semakin tinggi tingkat kesulitannya, mengerjakan

pekerjaan yang bersifat baru, menggunakan potensi dan kemampuan yang dimiliki, tidak pernah menghindar dari perusahaan, mengembangkan kreatifitas dalam bekerja, dan memberikan masukan penting.

- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Adela Sawmill

Menurut pengamatan penelitian lingkungan kerja yang ada di CV. Adela Sawmill sudah baik. Hal ini didukung dari hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa lingkungan kerja yang meliputi Suasana Kerja, Hubungan dengan Rekan Sekerja, Tersedianya Fasilitas Bekerja sudah baik, sehingga kondisi tersebut dapat membuat karyawan merasa aman, nyaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi., 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Edisi Revisi V, Jakarta: Rineka Cipta.

Anogara, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Anisa Novitasari, 2008. *Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan*. Program Sarjana. FISIP UNDIP Semarang

Becker, BE, Huselid, ME & Ulrich, D. 2001. *HR Scorecard: Menghubungkan orang, strategi, dan kinerja*. Boston: Harvard Business School Press.

Baharuddin Latief (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Mega Mulia Servindo Di Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Volume 1, Nomor 2, Agustus 2012

Feni Widaningsih, 2010. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja*

Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Kota Surakarta. Program Sarjana. Fakultas Ekonomi UMS Surakarta.

Gomes, Faustino Cardoso. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.

Herlin Susilaningtyas (2011). *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dinas Kehutanan Jawa Timur di Surabaya*.

Irawan, Prasetya (2006), *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Ilmu – Ilmu Sosial*, Jakarta.

Luhglatno (2006), *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja di PT. Gelora Fajar Farma*.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan I Bandung : PT. Refika Adiatama.

Manulang, ML, 1988 , *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

M. Kuncoro (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.

Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.

Nawawi, H. (2005). *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas P

Paul, A. K. & Anantharaman, R. N. 2003. "Dampak Praktek Manajemen Orang pada Kinerja Organisasi: Analisis Model Kausal". *International Journal of Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14 (7), 1246-1266.

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.

Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara, 2004.

- Sudarmanto, R. Gunawan. (2005), Analisis Regresi Linier Ganda Dengan SPSS Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sekaran, U (2006). Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Edisi Kedua. Jakarta : Salemba Empat.
- Susiladewi, Periyadi (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Murung Raya Provinsi Kalimantan , 409-417. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.11 No.2 September 2018.
- Surya Akbar (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jurnal JIAGANIS, Vol. 3, No. 2 September 2018: 1-17.
- Wright, P., Gardner, T., Moynihan, L. & Allen, M. 2005. Hubungan antara Praktek SDM dan Kinerja Perusahaan: Memeriksa Urutan Kausal. Personil Psikologi, 58