

**Analisis Peranan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja
Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan
PT. Nadyatama Intan Nugraha banjarbaru**

DENY RISWANDIE

Mahasiswa Universitas Kalimantan Arsyad Al Banjari Banjarmasin
Fakultas Ekonomi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Untuk mengetahui motivasi yang digunakan PT. Nadyatama Intan Nugraha Banjarbaru dalam meningkatkan kinerja karyawan, (2) Untuk memberi masukan tentang apa yang seharusnya dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Nadyatama Intan Nugraha Banjarbaru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian Deskriptif. Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah pada PT. Nadyatama Intan Nugraha Banjarbaru. Adapun yang menjadi subjek penelitian adalah Seluruh karyawan PT. Nadyatama Intan Nugraha Banjarbaru. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan Kuisisioner. Data kemudian dikumpulkan lalu dianalisis secara Kuantitatif.

Peran motivasi kerja pada karyawan PT. Nadyatama Intan Nugraha Banjarbaru berperan secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, pemberian motivasi dalam bentuk *Kompensasi* ,*Non-Financial Reward*, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Kata kunci: *Kompensasi*, *Non-Financial Reward*, Lingkungan kerja yang nyaman

ABSTRACT

This study aims to examine : (1) To determine the motivation used by PT. Nadyatama Intan Nugraha Banjarbaru in improving employee performance, (2) To provide input on what should be done to improve the work productivity of employees of PT. Nadyatama Intan Nugraha Banjarbaru.

This study uses a descriptive research approach. The location used as a place of research is at PT. Nadyatama Intan Nugraha Banjarbaru. As for the subjects of the study were all employees of PT. Nadyatama Intan Nugraha Banjarbaru. Data collection techniques used were interviews and questionnaires. The data is then collected and then analyzed quantitatively.

The role of work motivation in PT. Nadyatama Intan Nugraha Banjarbaru has a significant effect on employee performance, providing motivation in the form of compensation, non-financial rewards, and a comfortable work environment.

Keywords: Compensation, Non-Financial Reward, comfortable work environment

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, manajemen sumber daya manusia (MSDM) berarti mengatur, mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, MSDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan. Jelaslah bahwa para manajer harus mengkaitkan pelaksanaan MSDM dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat.

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang

tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan.

Pembahasan manajemen sumber daya manusia tidak pernah terlepas dari pembahasan mengenai motivasi. Karyawan yang termotivasi tentunya akan berdampak pada meningkatnya antusiasme dan produktivitas kerja. Apabila hal ini terwujud, maka antusiasme ini dapat memacu kinerja perusahaan. Memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan menstimulasi karyawan melalui kebutuhan-kebutuhannya yang belum terpuaskan.

Salah satu aspek meningkatkan produktivitas kerja ialah dengan pemberian motivasi (daya perangsang) kepada karyawan, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan kerja kepada karyawan.

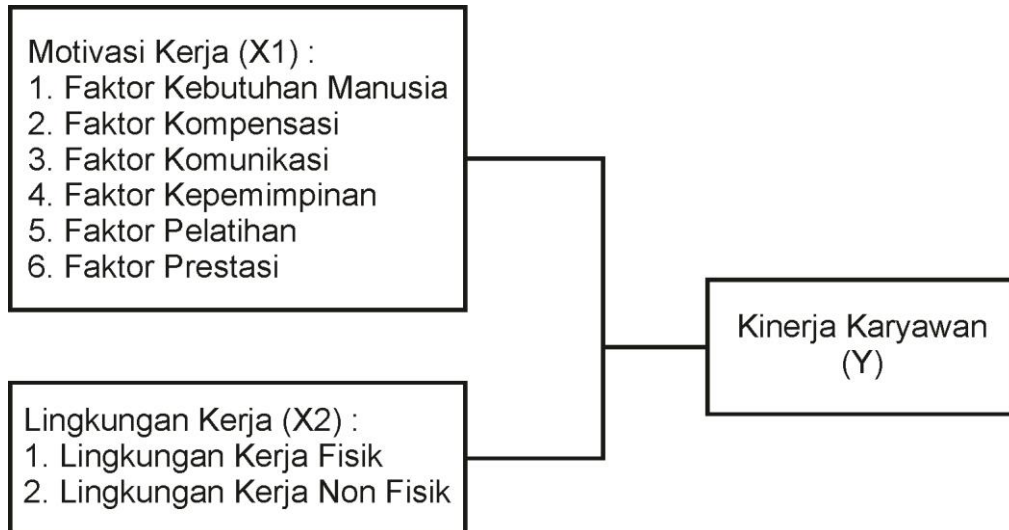
Demikian pula dengan PT. Nadyatama Intan Nugraha Banjarbaru yang bergerak dibidang produksi paving block dan batako super ini, faktor motivasi berperan penting dalam perusahaan sebagai proses mengarahkan kekuatan sebuah individu dengan tingkat identitas yang tinggi untuk meningkatkan suatu usaha dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karenanya adalah menjadi keharusan bagi seorang pimpinan untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawannya agar peroduktivitas kerja karyawan dapat dimaksimalkan dan juga dapat memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan tersebut.

Disinilah peran manajemen sumber daya manusia diuji untuk menjadikan sumber daya manusia yang lebih berkualitas agar dapat

menjawab semua tantangan pada produktivitas para karyawan. Salah satu cara yang dapat digunakan oleh seorang pemimpin dengan memberikan motivasi kepada karyawan untuk tujuan meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan tersebut. Perilaku seseorang itu hakikatnya di tentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya adalah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan memiliki cara tersendiri yang diperlukan untuk terwujudnya kinerja karyawan yang produktif, seorang manajer atau pimpinan dapat mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dengan efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia berperan atas sistem motivasi yang akan diterapkan dalam perusahaan PT. Nadyatama Intan Nugraha Banjarbaru untuk dapat berperan dan membantu serta mengatur produktivitas kerja karyawan agar lebih maksimal. Berdasarkan pada penjelasan diatas maka di diambil pengkajian yang berkaitan pada **“ANALISIS PERANAN MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. NADYATAMA INTAN NUGRAHA BANJARBARU”**.

KERANGKA BERPIKIR



METODE PENELITIAN

1) Jenis Penelitian

Untuk mempermudah dalam menganalisis pembahasan pada rencana penyusunan proposal skripsi ini, penulisan menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai bahan analisis untuk dijadikan dalam bentuk skripsi. Data yang digunakan adalah yang bersumber dari data primer dalam bentuk perhitungan.

Metode Deskriptif, yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel/lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. (Sugiono, 2013).

2) Lokasi Penelitian

PT. Nadyatama Intan Nugraha terletak di Jalan Madinah No.09 Perumahan Benawa Raya Guntung Manggis Trikora Banjarbaru, saat ini dipimpin oleh Bapak H. Hamdi Junaid dengan Nomor NPWP : 01.814.892.4-732.000 dan Surat Izin Tempat Usaha (SITU) Nomor : 503/058/EKO/KGP/2015.

PEMBAHASAN

1. Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Penelitian hasil analisis deskriptif kuantitatif memperlihatkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, hasil tersebut sesuai dengan kuisisioner dan wawancara langsung yang diajukan. Sebanyak 10 (sepuluh) Pertanyaan kuisisioner dan wawancara langsung tentang motivasi kerja dapat diterima, maka variabel motivasi kerja berperan positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut bisa kita lihat dari Kuisisioner sederhana yang dibagikan kepada karyawan PT. Nadyatama Intan Nugraha Banjarbaru, mayoritas responden menyatakan peranan motivasi kerja pada PT. Nadyatama Intan Nugraha Banjarbaru adalah sangat setuju (30,4%), setuju (40,4%), Netral (24,4%), tidak setuju (4,8%), dan sangat tidak setuju (0%). Mayoritas responden menyatakan peranan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nadyatama Intan Nugraha Banjarbaru adalah Setuju (40,4%), dan berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Nadyatama Intan Nugraha Banjarbaru, Hasni SE, MM. (Admin Keuangan) mengatakan motivasi kerja karyawan tidak melulu soal keuangan atau materiil namun bisa

juga seperti hubungan baik antara sesama karyawan, antara pimpinan dan bawahan, karena tanpa kita ketahui ada hubungan yg terikat dalam suatu lingkungan apabila kita bertemu terus-menerus setiap hari, Contohnya: kita melaksanakan tugas kita dengan baik, sehingga kinerja perusahaan semakin baik, banyak pemasukan yang dihasilkan perusahaan, maka para pimpinan akan merasa senang, karena para karyawan melakukan tugas diluar ekpektasi, itu menjadikan suatu ikatan kekerabatan semakin baik, adanya kekompakan karyawan dan pimpinan merupakan kebanggaan tersendiri yang tak bisa dilihat dari segi materil.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja karyawan PT. Nadyatama Intan Nugraha berada pada kategori BAIK, hal ini dapat dilihat dari rata-rata jawaban yang diberikan oleh karyawan, analisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nadyatama Intan Nugraha yang dibuktikan dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,96% atau berada pada kategori BAIK. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lucky Wulan Analisa (2010) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Pegawai Telekom Banyuwangi", hal ini juga mendukung teori tujuan motivasi kerja yang dikemukakan Menurut Hasibuan (2014:196), bahwa tujuan motivasi manajemen untuk :

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan pemimpin.
- 2) Meningkatkan kegairahan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan disiplin karyawan.
- 4) Menjaga kestabilan karyawan.

- 5) Meningkatkan prestasi karyawan.
- 6) Mempertinggi moral karyawan.
- 7) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan pada tugas-tugasnya.
- 8) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- 9) Memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan.
- 10) Memperbesar partisipasi karyawan terhadap perusahaan.

1. Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui faktor lingkungan kerja di PT. Nadyatama Intan Nugraha Banjarbaru telah berjalan dengan baik, dalam hal ini para pimpinan perusahaan telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar tugas yang telah ditetapkan dalam memenuhi kebutuhan lingkungan kerja karyawan nya. hal ini dapat dilihat dari rata-rata jawaban yang diberikan oleh karyawan, analisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nadyatama Intan Nugraha yang dibuktikan dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 4,11% atau berada pada kategori BAIK. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap pimpinan untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman dalam melaksanakan tugas sehari-hari dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lucky Wulan Analisa (2010) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Pegawai Telekom Banyuwangi", sehingga disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang tercipta maka semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya apabila semakin buruk lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga semakin buruk.

Karena lingkungan yang bersih dan nyaman serta komunikasi antara rekan kerja dan pimpinan akan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dokumentasi, dan berbagai uraian yang telah dilakukan penulis mengenai “Analisis peranan motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Nadyatama Intan Nugraha Banjarbaru”, maka pada bagian akhir ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Peran motivasi kerja pada karyawan PT. Nadyatama Intan Nugraha Banjarbaru berperan secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, pemberian motivasi dalam bentuk *Reward* dan *Reward Non-Finacial* maupun pelatihan untuk menambah skill karyawan dari hasil wawancara dan kuisisioner mayoritas responden menyatakan peranan motivasi kerja pada PT. Nadyatama Intan Nugraha Banjarbaru adalah sangat setuju (30,4%), setuju (40,4%), Netral (24,4%), tidak setuju (4,8%), dan sangat tidak setuju (0%). Mayoritas responden menyatakan peranan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nadyatama Intan Nugraha Banjarbaru adalah Setuju (40,4%). Dapat disimpulkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja karyawan PT. Nadyatama Intan Nugraha berada pada kategori BAIK, hal ini dapat dilihat dari rata-rata jawaban yang diberikan oleh karyawan dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,96% atau berada pada kategori BAIK. Ini menandakan bahwa karyawan sangat senang apabila motivasi bisa diberikan kepada karyawan baik berupa hadiah, pujian maupun pelatihan dengan catatan apabila karyawan tersebut layak/berpotensi untuk mendapatkannya.
2. Lingkungan kerja pada PT. Nadyatama Intan Nugraha Banjarbaru, kondisi sarana dan prasarana di PT. Nadyatama Intan Nugraha Banjarbaru dinilai dalam kategori Baik yang dibuktikan dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 4,11%. Dengan dapat dilihat dari kesadaran karyawan PT. Nadyatama Intan Nugraha Banjarbaru dalam melakukan kegiatan bersih-bersih ruang kerja

kantor setiap pagi sebelum masuk jam kerja dan sesudah selesai jam kerja di tambah dengan akan dibuatnya kantor yang berukuran besar disamping kantor yang lama yang bisa membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja. Komunikasi yang terjalin bagus antar rekan kerja dan juga pimpinan perusahaan menambah suasana yang menyenangkan dalam bekerja dan pemberian liburan gratis oleh perusahaan untuk karyawan dalam 1 (satu) tahun kerja akan menambah kekompakan karyawan dan pimpinan serta memberikan pemikiran-pemikiran baru yang lebih *fresh* untuk mencapai tujuan perusahaan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian “Analisis peranan motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Nadyatama Intan Nugraha banjarbaru”, maka dapat dikemukakan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan dalam penerapan motivasi kerja yang baik seharusnya perusahaan bisa memberikan motivasi berupa *Financial Reward* kepada pribadi secara berkala atau setiap bulan tidak hanya *reward non-financial*, dikarenakan selain dapat meningkatkan kinerja para karyawan, *financial reward* pribadi juga bisa memberikan kesejahteraan bagi diri dan keluarga karyawan tersebut tetapi perlu juga di berikan pelatihan yang teratur setiap setengah tahun atau beberapa bulan untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut sehingga kinerja karyawan tersebut akan lebih maksimal dalam bekerja. Sedangkan untuk penerapan Lingkungan kerja diharapkan sistemnya bisa dipertahankan tanpa memandang situasi keuangan perusahaan, karena dengan penerapan lingkungan kerja yang efektif, maka tidak ada celah untuk karyawan mengeluh dalam kegiatan pekerjaan.
2. Bagi pihak akademis penelitian ini dapat memberikan gambaran dan wawasan mengenai peranan motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat memberikan gagasan, ide, dan ilmu yang terkait dengan peran motivasi dan lingkungan kerja tersebut.

3. Bagi penelitian selanjutnya penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, diharapkan kepada penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperbanyak Variabel pertanyaan maupun wawancara, karena variabel yang lebih spesifik dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Arep, 2013, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta

Alex S Nitisemito, 2015, Manajemen Personalia, (Manajemen Sumber Daya Manusia), Ghalia Indonesia, Jakarta

Anwar, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Raja Grafindo, Jakarta

Besnadin dan Russel, 2013, Human Resources Management (Diterjemahkan Sindy), Skripsi, Universitas Ekonomi Palangkaraya, Kalimantan Tengah

Dharma, 2012, Dasar Manajemen Perusahaan, YKPN, Jakarta

Handoko, 2011, Kepuasan Kerja, Averroes Press, Malang

Hasibuan, Melayu S, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta

Mangkunegara, 2015, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Bumi Aksara, Jakarta

Matoyo, 2014, Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri, UGM Press, Yogyakarta

Marwansyah, 2010, Kebijakan Kinerja Karyawan, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta

Nabila, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta

Sarwanto, 2012, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan administrative dan operasional), Bumi Arkasa, Jakarta