

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RENOBINDO JAYARAYA MANDIRI DI BANJARBARU

Afrina Putri¹, Hasnurrofiq², Hairul³

Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kalimantan MAB
E-mail : Putriafrina36@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang diterapkan pada PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri (2) cara membentuk lingkungan kerja serta pemberian motivasi yang dapat berpengaruh baik terhadap karyawan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan karyawan PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri. Data sekunder diperoleh dari studi keperpustakaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Dari 15 responden yang telah diwawancara semuanya sependapat bahwa kebersihan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari 15 responden yang telah diwawancara semuanya sependapat bahwa dengan perusahaan memberikan keamanan kepada pegawai membuat pekerja merasa aman ketika menyelesaikan tugas-tugasnya dan membuat meningkatnya kinerja karyawan. Dari 15 responden yang telah diwawancara semuanya sependapat bahwa udara adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas kerja karena udara yang sejuk akan membuat pikiran menjadi lebih fokus dalam menyelesaikan tugas. Dari 15 responden yang telah diwawancara semuanya sependapat bahwa semangat, tanggung jawab serta mentaati tata tertib adalah faktor penting dalam bekerja di suatu perusahaan. Dari 15 responden yang telah diwawancara semuanya sependapat bahwa kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu merupakan hal penting yang harus dimiliki seorang karyawan di dalam perusahaan. Dari hasil wawancara yang penulis lakukan pada PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri, PT tersebut sudah sangat baik dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, dalam hal menjaga kualitas karyawan serta dalam produksi, sehingga harapan saya di tahun berikutnya perusahaan ini akan selalu konsisten dalam pengembangan perusahaan.

Kata kunci: Pengaruh lingkungan dan Motivasi

ABSTRACT

This study aims to determine (1) the influence of the work environment and motivation on employee performance applied at PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri (2) how to shape the work environment and provide motivation that can affect both employees. This research used descriptive qualitative method. Techniques of collecting the data that used in this research are primary data and secondary data. Primary data were obtained from direct interviews with employees of PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri. Secondary data were obtained from library research. The results of this research indicate that:

From 15 respondents who were interviewed all agreed that cleanliness is one of the factors that can improve employee performance. From 15 respondents interviewed, all agreed that with the company providing security to employees made workers feel safe when completing their tasks and made employee performance improve. From 15 respondents interviewed, all agreed that air was one of the factors that could improve the quality of work because the cool air would make the mind more focused in completing tasks. From 15 respondents interviewed, all agreed that enthusiasm, responsibility and obey to the rules are important factors in working in a company. From 15 respondents interviewed, all agreed that quality, quantity and timeliness were important things that an employee must have in the company. From the results of interviews conducted by the researcher at PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri, the PT has been very good in terms of human resource management, in terms of maintaining employee quality as well as in production, so that my hope in the following year this company will always be consistent in the development of the company.

Keyword: environmental Influence and motivation

PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia. Tidak sedikit jumlahnya para ilmuwan yang menganggap faktor-faktor produksi tersebut sama pentingnya (yang satu tidak lebih rendah dari yang lain). Di lain pihak, tidak sedikit pengusaha yang hanya menganggap penting faktor

produksi modal. Walaupun sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, yang menggerakkan faktor-faktor produksi tersebut, sumber-sumber yang dimiliki tidak akan dapat produktif. Sumberdaya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan. Karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan.

Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat. Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seseorang karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain.

Produktivitas bertalian secara langsung dengan intensitas kerja sama dan kerja tim kelompok. Elton Mayo dan Fritz Roethlisberger, yang melakukan riset di Hawthorne, juga menemukan kenyataan bahwa perasaan, emosi, dan sentimen dari kalangan karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja seperti hubungan kelompok, gaya kepemimpinan, dan dukungan manajemen. Pada intinya, organisasi para karyawan disikapi sebagai sebuah sistem sosial, berlainan dengan pandangan Taylor yang melihat organisasi sebagai sistem ekonomi-teknis. 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

Jenis penelitian yang digunakan bersifat deskriptif kualitatif yaitu menekankan pada kedalaman data yang didapatkan oleh peneliti, semakin dalam detail yang didapatkan, maka semakin baik kualitas dari penelitian ini.

HASIL PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini saya akan memaparkan hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menggunakan metode wawancara terhadap karyawan di PT. Renobsindo Jaya Raya di Banjarbaru. Saya mengambil sampel dari 15 responden yang bersedia saya wawancarai. Berdasarkan data dari responden yang berjumlah 15 karyawan adapun uraian hasil dari wawancara.

1. Hasil wawancara dari variabel Lingkungan (X1).

Pada bagian ini peneliti menjelaskan tanggapan responden mengenai variabel lingkungan pada PT. Renobsindo Jaya Raya di Banjarbaru yang didapat dari hasil wawancara. Variabel Lingkungan terdiri dari 3 indikator, yaitu: **Kebersihan, Keamanan, Udara.**

1) Kebersihan

Kebersihan adalah indikator yang pertama dari variabel lingkungan. Pada penelitian ini terdapat 1 item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur indikator kebersihan adalah, Apakah kebersihan dilingkungan anda bekerja mempengaruhi semangat anda?

Tabel 1 Indikator Kebersihan Variabel Lingkungan (X)

| Indikator | Pilihan Jawaban | | Total |
|------------|-----------------|--------------|-------|
| | Setuju | Tidak Setuju | |
| Kebersihan | 15 | 0 | 10 |
| | | | |

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 15 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan PT. Renobsindo Jaya Raya di Banjarbaru menyatakan setuju bahwa Kebersihan dapat mempengaruhi semangat bekerja.

2) Keamanan

Keamanan adalah indikator kedua dari variabel Lingkungan. Pada penelitian ini terdapat 1 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator Keamanan adalah, Apakah perusahaan memberikan jaminan keamanan terhadap pekerja.

Tabel 2 Indikator Keamanan Variabel Lingkungan (X)

| Indikator | Pilihan Jawaban | | Total |
|-----------|-----------------|--------------|-------|
| | Setuju | Tidak Setuju | |
| Keamanan | 15 | 0 | 15 |
| | | | |

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 15 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan PT. Renobsindo Jaya Raya di Banjarbaru menyatakan setuju bahwa Perusahaan memberikan keamanan terhadap pekerja.

3) Udara

Udara adalah indikator yang ketiga dari variabel Lingkungan. Pada penelitian ini terdapat 1 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator udara yaitu, Apakah suhu udara di tempat anda bekerja mempengaruhi produktivitas pekerjaan anda?

Tabel 3 Indikator Tempramen Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

| Indikator | Pilihan Jawaban | | Total |
|-----------|-----------------|--------------|-------|
| | Setuju | Tidak Setuju | |
| Udara | 15 | 0 | 15 |
| | | | |

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 15 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan PT. Renobsindo Jaya Raya di Banjarbaru menyatakan setuju bahwa suhu udara berpengaruh terhadap produktivitas dalam bekerja.

2. Hasil wawancara dari variabel Motivasi (X2).

Pada bagian ini peneliti menjelaskan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan pada PT. Renobsindo Jaya Raya di Banjarbaru yang didapat dari hasil wawancara. Variabel Lingkungan terdiri dari 3 indikator, yaitu: Semangat, Tanggung Jawab, Mentaati Tata Tertib.

1) Semangat

Semangat adalah indikator yang pertama dari variabel motivasi. Pada penelitian ini terdapat 1 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator tempramen yaitu, Apakah anda slalu bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas anda?

Tabel 4 Indikator Semangat Variabel Motivasi (X)

| Indikator | Pilihan Jawaban | | Total |
|-----------|-----------------|--------------|-------|
| | Setuju | Tidak Setuju | |
| Semangat | | | 15 |
| | 15 | 0 | |

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 15 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan PT. PT. Renobsindo Jaya Raya di Banjarbaru menyatakan setuju bahwa karyawan bersemangat setiap menjalankan tugas-tugasnya.

2) **Tanggung Jawab**

Tanggung Jawab adalah indikator yang ketiga dari variabel motivasi. Pada penelitian ini terdapat 1 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator Tanggung Jawab yaitu, Apakah anda bertanggung jawab setiap menjalankan tugas-tugas anda?

Tabel 5 Indikator Tanggung Jawab Variabel Motivasi (X)

| Indikator | Pilihan Jawaban | | Total |
|----------------|-----------------|--------------|-------|
| | Setuju | Tidak Setuju | |
| Tanggung Jawab | | | 15 |
| | 15 | 0 | |

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 15 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan PT. Renobsindo Jaya Raya di Banjarbaru menyatakan setuju bahwa pekerja setuju bahwa slalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

3) **Mentaati Tata-Tertib**

Mentaati Tata-tertib dalah indikator yang ketiga dari variabel motivasi. Pada penelitian ini terdapat 1 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator Mentaaati Tata-Tertib yaitu, Apakah ketika anda bekerja slalu mentaati tata-tertib perusahaan?

Tabel 6 Indikator Mentaaati Tata-Tertib Variabel Motivasi (X)

| Indikator | Pilihan Jawaban | | Total |
|--------------------------|-----------------|--------------|-------|
| | Setuju | Tidak Setuju | |
| Mentaati Tata- tertib | | | 15 |
| | 15 | 0 | |

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 15 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan PT. Renobsindo Jaya Raya di Banjarbaru menyatakan setuju bahwa pekerja setuju bahwa slalu mentaati tata-tertib dalam menjalankan tugas-tugasnya.

3. Deskripsi hasil wawancara kinerja karyawan (Y)

Pada bagian ini peneliti menjelaskan tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Renobsindo Jaya Raya di Banjarbaru yang didapat dari hasil wawancara. Variabel kinerja karyawan terdiri dari lima indikator, yaitu: Kualitas (Quality), Kuantitas (Quantity), Ketepatan Waktu (Timeliness).

1) **Kualitas (Quality)**

Kualitas adalah indikator yang pertama dari variabel kinerja karyawan. Pada penelitian ini terdapat 1 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator kualitas yaitu, Apakah kualitas pekerja berengaruh dalam memajukan suatu perusahaan?

Tabel 7 Indikator Kualitas Variabel Gaya Kepemimpinan (Y)

| Indikator | Pilihan Jawaban | | Total |
|-----------|-----------------|--------------|-------|
| | Setuju | Tidak Setuju | |
| Kualitas | 15 | 0 | 15 |
| | | | |

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 15 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan PT. Renobsindo Jaya Raya di Banjarbaru menyatakan setuju bahwa kualitas pekrja sangat berpengaruh dalam memajukan suatu perusahaan..

2) **Kuantitas**

Kuantitas adalah indikator yang kedua dari variabel kinerja karyawan. Pada penelitian ini terdapat 1 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator kuantitas yaitu, Apakah seluruh pekerja sudah melakukan pekerjaan dengan baik dan benar?

Tabel Indikator Kuantitas Variabel Gaya Kepemimpinan (Y)

| Indikator | Pilihan Jawaban | | Total |
|-----------|-----------------|--------------|-------|
| | Setuju | Tidak Setuju | |
| Kuantitas | 15 | 0 | 15 |
| | | | |

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 15 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan PT. Renobsindo Jaya Raya di Banjarbaru menyatakan setuju bahwa seluruh pekerja sudah melakukan tugas nya dengan baik dan benar.

3) **Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu merupakan indikator yang ketiga dari variabel kinerja karyawan. Pada penelitian ini terdapat 1 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator kuantitas yaitu, Apakah anda pernah terlambat untuk datang bekerja?

Tabel 9 Indikator Ketepatan Waktu Variabel Gaya Kepemimpinan (Y)

| Indikator | Pilihan Jawaban | | Total |
|-----------------|-----------------|--------------|-------|
| | Setuju | Tidak Setuju | |
| Ketepatan waktu | 15 | 0 | 15 |
| | | | |

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 10 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan PT. Renobsindo Jaya Raya di Banjarbaru menyatakan setuju bahwa karyawan tidak pernah terlambat datang ketika bekerja.

PENUTUP

- 1) Dari 15 responden yang telah diwawancara semuanya sependapat bahwa kebersihan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Dari 15 responden yang telah diwawancara semuanya sependapat bahwa dengan perusahaan memberikan keamanan kepada pegawai membuat pekerja merasa aman ketika menyelesaikan tugas-tugasnya dan membuat meningkatnya kinerja karyawan.

- 3) Dari 15 responden yang telah diwawancara semuanya sependapat bahwa udara adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas kerja karena udara yang sejuk akan membuat pikiran menjadi lebih fokus dalam penyelesaian tugas.
- 4) Dari 15 responden yang telah diwawancara semuanya sependapat bahwa semangat, tanggung jawab serta mentaati tata-tertib adalah faktor penting dalam bekerja di dalam suatu perusahaan.
- 5) Dari 15 responden yang telah diwawancara semuanya sependapat bahwa kualitas, kuantitas, ketetapan waktu merupakan hal penting yang harus dimiliki seorang karyawan di dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

(dikutip Henry Simamora, 2006 : 15)

[asmi.ac.id/e-journals/files/35_2016-Penelitian Motivasi Kerja](http://asmi.ac.id/e-journals/files/35_2016-Penelitian_Motivasi_Kerja)

[eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi MSDM - Lucky](http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi_MSDM_-_Lucky)

[http://eprints.undip.ac.id/23448/1/ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA A TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI.pdf](http://eprints.undip.ac.id/23448/1/ANALISIS_PENGARUH_MOTIVASI_DAN_KEPUASAN_KERJA_A_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_DENGAN_LAMA_KERJA_SEBAGAI.pdf)

<https://id.wikipedia.org/wiki/Lingkungan>

<https://www.jurnal-doc.com/jurnal/skripsi-sdm-pengaruh-lingkungan-kerja-dan-motivasi/>

Ignatius Wursanto (2003 : 300) sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk bertindak dalam perusahaan tersebut adalah kebutuhan (needs).

Menurut Arep (2003; 51) ada Sembilan faktor motivasi, yang dari kesembilan tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar.

Menurut Haryoto (2002) disiplin adalah kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku, baik menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh pimpinan,

Menurut Malthis (2006; 114)

Menurut Peterson dan Plawman dalam Watini (2011;6)

Motivasi dan Lingkungan-Jurnal Doc

Sumber:PT.RENOBSINDO JAYARAYA MANDIRI