



HUBUNGAN DARI MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GENERASI KREATIF MUDA INDONESIA

Calista Sarah Desya
calistas1996@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

This research about the relationship from motivation and work environmental to the performance of employee PT Generasi Kreatif Muda Indonesia. This research is a knowledge to know whether there is correlation of motivation and work environmental to the employee's performance. The method of the research used is quantitaive method and used the set of a questionnaire. Population and sample of the research are 34 people. The questionnaire was given to the sample. After data was collected, then it was analyzed, and after that finding was drawn, the finding there is correlation of motivate and work environmental to employee's performance. In order to maintain and improve employee's performance, motivation and work environment PT Generasi Kreatif Muda Indonesia are important element that needs to more concern.

Keywords: Motivation, Work Environment, and Employee Perfomance

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset terutama bagi suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan atau suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan penggunaan sumber daya manusia yang tepat. Karena itu perusahaan seharusnya memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan para karyawannya, apabila kebutuhan tersebut semuanya terlaksana dengan baik maka akan membuat dorongan dari dalam diri karyawan agar lebih baik dalam pekerjaannya.

Dorongan dalam diri itulah yang disebut motivasi, motivasi dapat menjadi strategi yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk menggerakkan diri karyawan terarah atau tertuju agar tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati, tetapi merupakan hal yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang dapat terlihat. Dalam suatu organisasi motivasi kerja dapat saja selalu diwujudkan suatu hal yang sederhana namun pada dasarnya motivasi kerja itu sangat bersifat kompleks.

Perilaku seseorang dimulai dengan dorongan tertentu atau motivasi. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk pekerjaan, motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas perusahaan. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan penuh semangat karena mereka melihat pekerjaan bukan sekedar sumber penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri dan berbakti untuk orang lain. Oleh karena itu motivasi penting sebagai dorongan seseorang dalam menghasilkan suatu karya baik bagi diri sendiri maupun bagi perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting dalam perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan suatu proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi dari perusahaan tersebut. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap penilaian tersebut yang dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, Karyawan yang telah memiliki rasa puas lebih menyukai situasi kerjanya dan akan menambah motivasi dalam bekerja.

Pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Namun pada perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan baik barang maupun jasa, perusahaan lebih mengutamakan kinerja para karyawan dalam hal kuantitatif atau kuantitas barang yang berhasil dijual oleh para karyawan dan dapat mencapai target penjualan yang diberikan pada setiap tingkatan posisi jabatan karyawan.

PT Generasi Kreatif Muda Indonesia yang lebih dikenal sebagai "*Unking Production*" adalah bentuk usaha yang bergerak di bidang pelayanan jasa promosi secara menyeluruh sejak tahun 2008. Layanan usahanya meliputi jasa penyelenggaraan konser atau festival musik, pameran, seminar, konvensi, *gathering*, turnamen olahraga, *digital startup* dan *event-event* bisnis tingkat nasional maupun internasional.

Hasil penjualan yang memuaskan dan mencapai target dipengaruhi oleh karyawan yang bekerja keras tentunya dengan adanya dorongan motivasi yang timbul dalam diri serta sikap nyaman dengan lingkungan kerjanya, baik dengan atasan maupun dengan pekerja lainnya.

Akan tetapi apakah faktor-faktor yang membuat karyawan termotivasi pada organisasi sudah berjalan dengan baik, dan hubungan komunikasi dan faktor-faktor yang membuat karyawan merasa nyaman dengan lingkungannya dalam bekerja sudah terlaksana dengan baik, serta adakah pengaruhnya dengan kinerja yang dihasilkan karyawan

Tinjauan Pustaka

A. Motivasi

Motivasi berasal dari *motive* atau bahasa latinnya yaitu *movere*, yang berarti “menggerakkan”. Menurut Malayu (2006:141), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pengaruh dari motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009 :31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

C. Kinerja

Menurut Rivai (2004:309) kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Cormick dan Tiffin yang dikutip oleh Sutrisno (2010: 172) kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Metode Penelitian

A. Subjek dan Objek

Subjek penelitian yang diteliti adalah karyawan dalam bagian *Marketing and Sales* yang bekerja di PT Generasi Kreatif Muda Indonesia. Objek penelitian yang diteliti adalah persepsi karyawan terhadap motivasi, lingkungan kerja dan kinerja terhadap karyawan

B. Variabel Penelitian

1. Pengukuran Variabel

Ketiga variabel untuk penelitian ini yaitu motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), kinerja (Y) menggunakan tipe pengukuran skala *Likert*.

TABEL 1. INDIKATOR VARIABEL PENELITIAN

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi (X₁)	Keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual	a. Gaji yang diterima b. Prestasi c. Kemauan d. Semangat kerja	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X₂)	Segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.	a. Suasana pekerjaan b. Hubungan dengan rekan kerja c. Tersedianya Fasilitas kerja	Skala Likert
Kinerja (Y)	Perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu d. Kehadiran e. Kemampuan Bekerja sama	Skala Likert

Sumber: oleh penulis

C. Populasi dan Sampel

Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 34 orang. Jika subjek terdapat kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil semua (Arikunto, 2006). Maka sampel diambil sebanyak 34 orang. Teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah *probability sampling* yaitu *simple random sampling*.

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian merupakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer yang diteliti dari hasil kuesioner dan observasi berperanserta kepada karyawan *Maerketing and Sales* PT Generasi Kreatif Muda Indonesia. Selain itu sumber data sekunder didapat dari internet.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan pada *Marketing and Sales* PT Generasi Kreatif Muda Indonesia di Jakarta.

2. Observasi Berperanserta

Peneliti mengikuti kegiatan yang dikerjakan oleh sumber data sehingga dapat merasakan apa yang terjadi di tempat yang di teliti.

F. Teknik Pengujian Instrumen

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2009:348) "sebuah kuesioner (instrumen) dikatakan valid (sah) jika pernyataan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut".

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang menunjukkan derajat konsistensi alat ukur yang bersangkutan jika diterapkan secara berulang kali pada kesempatan yang berlainan (Azwar, 2013). Untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama.

G. Metode Analisis Data

Analisis Korelasi Spearman

Analisis *Spearman* digunakan untuk mengukur bagaimana hubungan antar 2 dua variabel secara linier dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

Pembahasan

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan ditunjukkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi responden.

Analisis Jawaban Responden pada Kuesioner

1. Kuesioner Motivasi

TABEL 2. REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG VARIABEL MOTIVASI (X₁)

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	2	6	25	73	6	18	1	3	0	0
2	0	0	28	82	6	18	0	0	0	0
3	2	6	24	71	8	23	0	0	0	0
4	1	3	19	56	14	41	0	0	0	0
5	7	21	26	76	1	3	0	0	0	0
6	17	50	17	50	0	0	0	0	0	0
7	2	6	21	62	11	32	0	0	0	0
8	13	38	21	62	0	0	0	0	0	0
9	12	35	22	65	0	0	0	0	0	0

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Pernyataan										
JUMLAH	56	18.3	203	66.3	45	15	1	0.3	0	0

Sumber: data diolah

Berdasarkan rekapitulasi tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Generasi Kreatif Muda Indonesia sudah menaati seluruh peraturan kerja yang ada di perusahaan, karyawan juga telah menerima insentif secara adil yang diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan dapat serius dan berkonsentrasi dalam bekerja

2. Kuesioner Lingkungan Kerja

TABEL 3. REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X₂)

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	7	21	26	76	1	3	0	0	0	0
2	4	12	30	88	0	0	0	0	0	0
3	4	11	24	71	6	18	0	0	0	0
4	12	35	22	65	0	0	0	0	0	0
5	11	32	18	53	5	15	0	0	0	0
6	11	32	15	44	7	21	1	3	0	0
7	8	23	24	71	2	6	0	0	0	0
8	11	32	22	65	1	3	0	0	0	0
JUMLAH	68	24.7	29	7.2	4	1	0	0.3	0	0

Sumber: data diolah

Berdasarkan rekapitulasi tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Generasi Kreatif Muda Indonesia merasa lingkungan kerja telah mendorong semangat mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan merasa suasana kerja di dalam perusahaan sudah menyenangkan dengan fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai atau baik, dan sesama karyawan telah berhubungan harmonis di perusahaan.

3. Kuesioner Kinerja

TABEL 4. REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Pernyataan										

1	4	12	24	70	6	18	0	0	0	0
2	2	6	25	73	7	21	0	0	0	0
3	2	6	21	62	9	26	2	6	0	0
4	2	6	19	56	11	32	1	3	1	3
5	5	15	26	76	3	9	0	0	0	0
6	3	9	26	76	5	15	0	0	0	0
7	3	9	24	70	7	21	0	0	0	0
8	14	41	19	56	1	3	0	0	0	0
JUMLAH	35	13	184	67.3	49	18.1	3	1.1	1	0.3

Sumber: data diolah

Berdasarkan rekapitulasi tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Generasi Kreatif Muda Indonesia sudah menaati bahwa selalu datang tepat waktu dan sebisa mungkin menghindari kata absen, karyawan sudah berusaha untuk berkoordinasi dengan baik dengan karyawan lain, dan selalu bersungguh-sungguh dalam pencapaian target kerja di perusahaan.

Hasil Pengujian Statistik
Analisis Korelasi Spearman

TABEL 5. HASIL UJI KORELASI SPEARMAN

Correlations					
			MO	LK	KK
Spearman's rho	MO	Correlation Coefficient	1,000	,567**	,534**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,001
		N	34	34	34
	LK	Correlation Coefficient	,567**	1,000	,603**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
		N	34	34	34
	KK	Correlation Coefficient	,534**	,603**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,001	,000	.
		N	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: PT Generasi Kreatif Muda Indonesia diolah dengan SPSS oleh penulis

a. Pengujian Hipotesis 1

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT Generasi Kreatif Muda Indonesia. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

Ho: tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

H1: terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan kinerja sebagai berikut, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka tabel Ho diterima, artinya hubungan kedua variabel tidak signifikan. Jika t

hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya hubungan kedua variabel signifikan.

Berdasarkan tabel 5 diperoleh koefisien korelasi Rank Spearman variabel motivasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,534, berarti korelasi kedua variabel bersifat “cukup kuat” karena berada di interval koefisien 0,40-0,599 dan bernilai positif.

b. Pengujian Hipotesis 2

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT Generasi Kreatif Muda Indonesia. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : tidak terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

H_1 : terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan kinerja sebagai berikut, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya hubungan kedua variabel tidak signifikan. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya hubungan kedua variabel signifikan.

Berdasarkan tabel 5 diperoleh koefisien korelasi Rank Spearman variabel lingkungan kerja sebesar dengan kinerja karyawan sebesar 0,603, berarti korelasi kedua variabel bersifat “kuat” karena berada di interval koefisien 0,60-0,799 dan bernilai positif.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan agar mengetahui hubungan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Generasi Kreatif Muda Indonesia. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian, diperoleh simpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil perhitungan uji t pada variabel motivasi, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 3,569 dan t tabel sebesar 2,037 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,569 > 2,037$) sehingga H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial memiliki hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan PT Generasi Kreatif Muda Indonesia.
2. Berdasarkan hasil perhitungan uji t pada variabel lingkungan kerja, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 4,279 dan t tabel sebesar 2,037 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,279 > 2,037$) sehingga H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT Generasi Kreatif Muda Indonesia.