

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GODONG IJO ASRI DEPOK

Tedi Febriyadi¹, Samsuri², Ismartaya³.

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Djuanda Bogor, Indonesia

Alamat email : samsuri@unida.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu mencari tahu dampak motivasi kerja, serta kondisi lingkungan kerja dalam memengaruhi peningkatan kinerja yang dimiliki karyawan PT Godong Ijo Asri Depok. Kuesioner didistribusikan kepada 50 responden, pendekatannya menggunakan kuantitatif, dengan tipe jenis penelitiannya bersifat deskriptif serta verivikatif yang dilalui lewat survey. Landasan kuesioner yang diterapkan yaitu uji validitas, uji reliabilitas serta uji asumsi klasik. Analisis terhadap data penelitian mencakup deskriptif, analisis regresi linear berganda, dilanjutkan dengan perhitungan koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi serta signifikansi secara serentak maupun parsial. Hasilnya 1) rerata respon karyawan terkait motivasi kerja, tergolong ke dalam tingkat yang sangat tinggi, rata-rata respon karyawan terhadap lingkungan kerjanya, tergolong ke dalam tingkatan baik, rata-rata respon karyawan terhadap kinerja, digolongkan ke dalam kategori tinggi. 2) secara bersamaan motivasi kerja serta kondisi lingkungan kerja memberikan pengaruh positif serta menunjukkan signifikansi terhadap kinerja tenaga kerja di PT Godong Ijo Asri Depok, 3) selain itu, kedua faktor tersebut terdapat pengaruh yang signifikan, serta positif pada kinerja karyawan PT Godong Ijo Asri Depok.

Kata Kunci: Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja

ABSTRACT

This research aim to examine the influence of work motivation, and work environment on employee performance at, PT Godong Ijo Asri Depok. Questionnaires were supplied to 50 respondents, in this study, the approach used was quantitative, with descriptive and verification research types, and used surveys as the method. Validity, reliability, and classical assumption tests were applied to the questionnaire. Research data analysis includes descriptive, multivariate regression analysis, correlation index assement, analysis of the coefficient of determination and significant test simultaneously and partially. The findings of this study are as follows: 1) the average employee's assessment of work motivation is in the very high category, the average employee's assessment of the work environment is in the good category, the average employee's assessment of performance is included in the high category. 2) work motivation and work environment jointly had a positive, and significant impact on employee performance at PT Godong Ijo Asri Depok. 3) partially work motivation and work environment have a positive, and significant partial effect on employee performance at PT. Godong Ijo Asri Depok.

Keywords: *Employee, Workplace, Motivation, and Performance*

PENDAHULUAN

Menurut Bukit (2017:2) Sumber daya manusia meliputi kapasitas individu dari daya pikir dan daya fisiknya, susunan genetik serta lingkungannya menentukan kepribadianya, sedangkan Sugiyono (2017:30) berpendapat bahwa keinginan untuk bahagia di tempat kerjanya didukung keinginan pemenuhan kepuasannya. Menurut Susan (2019:3) pengelolaan sumber daya manusia adalah sebuah aktivitas yang didalamnya berupa kegiatan-kegiatan yang saling terikat mulai dari perencanaannya, pengelolaannya hingga pengawasannya terhadap setiap sumber daya manusianya. Kualitas kinerja akan menunjang kemajuan dari perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Indrasari (2017:50) Kinerja itu adalah pengerjaan tugas serta kewajiban tanggung jawab hasil kerja seorang karyawan yang bekerja. Kasmir (2016:189) berpendapat kinerja dapat dipengaruhi oleh pengetahuan dan wawasan, kemampuan individu, sifat individu, dorongan motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kemampuan mengarahkan, *culture* dan kebiasaan perusahaan, rasa puas, lingkungan kerja, komitmen individu, kesetiaan dan loyalitas, serta disiplin dalam bekerja.

Motivasi kerja berperan penting dalam mendukung produktivitas. Menurut Afandi (2018:23) rasa ingin yang muncul pada seseorang karena adanya sumber semangat, pendorong dalam diri serta rasa gairah untuk melaksanakan tugas tertentu dan melaksanakan kerja sepenuh hati, bahagia dan gairah hingga hasilnya itu maksimal dikenal dengan motivasi. Menurut Busro (2018:51) motivasi adalah penggerak atau dorongan pada diri seseorang dalam bertugas berupa pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan yang ingin dipenuhi. motivasi yang tinggi biasanya beriringan dengan kinerja yang tentunya tinggi juga. Sebagaimana dibuktikan penelitian Chusnah dan Purwanti (2020).

Lingkungan kerja yang baik mampu memaksimalkan perusahaan dalam mewujudkan tujuan serta membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan secara tepat. Kondisinya serupa dengan studi yang sudah diusung oleh, Arista (2020) dikatakannya lingkungan kerja itu berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

PT Godong Ijo Asri termasuk ke dalam perusahaan bidang tanaman hias dan wisata pendidikan berbasis agrowisata yang bertema tanaman dan hutan di tengah kota. Perusahaan mengalami beberapa tantangan manajerial. Hal tersebut bisa diketahui dari kemampuan perusahaan yang belum mampu memenuhi permintaan yang ada. Seperti tercantum pada tabel ini.

Tabel 1 Perbandingan Antara Pembuatan dan Kebutuhan Tanaman Hiasan Dengan Kategori Taman Dinding pada PT Godong Ijo Asri Pada Tahun 2021

No.	Macam Tanaman	Pembuatan (Unit)	Permintaan (Unit)	Ketimpangan (Unit)
1	<i>Begoniaa thelmaee.</i>	691	1228	-537
2	<i>Dracaena golden</i>	1837	1766	71
3	<i>Epipremium gold</i>	588	1221	-633
4	<i>Homolemona</i>	478	1337	-859
5	<i>Miana</i>	620	1460	-840
6	<i>Monocastus uniflorus</i>	361	908	-547
7	<i>peperomia obtusifolia varigata</i>	279	905	-626
8	<i>Peperomia scanders</i>	511	1201	-690
9	<i>Polyscias</i>	356	988	-632
10	<i>Schefflera</i>	207	1022	-815
11	<i>Syngonium pink neon</i>	327	986	-659
KESELURUHAN		6.255	13.022	-6.767

Sumber: PT Godong Ijo Asri 2022 diolah

Tabel 1. menunjukkan perusahaan belum mampu memenuhi permintaan pasar untuk berbagai jenis tanaman hias, dengan selisih kekurangan produksi sebesar 6.767 unit. Selain itu perusahaan juga menjalankan bisnis Wisata Edukasi berbasis Agrowisata. Dalam menjalankan wisata edukasi ini, PT Godong Ijo Asri mengalami penurunan kunjungan wisatatawan. Penurunan kunjungan wisata di PT Godong Ijo rincian dapat diamati dalam tabel 2 berikut:

Tabel 1 Jumlah Akumulasi Kunjung Wisata Edukasi Godong Ijo Pertahun

Tahun	Jumlah Kunjungan (Orang)	Perubahan (%)
2017	38.419	-
2018	42.688	11,11%
2019	47.431	11,11%
2020	8.203	-82%

Sumber: PT. Godong Ijo Asri (2022)

Dari Tabel 2. dapat dilihat penurunan kunjungan wisata edukasi sebesar 82% dilihat dari tahun 2019 menuju tahun 2020. Observasi serta wawancara dilakukan oleh

penulis dan dapat diketahui salah satu faktor menurunnya kunjungan wisata yaitu disebabkan oleh pandemi *Covid 19*. Pada sisi lain perusahaan juga memiliki permasalahan di pengelolaan sumber daya manusia yaitu kurang optimalnya kinerja dari karyawan yang ada pada PT. Godong Ijo Asri Depok.

Berdasarkan hasil observasi serta wawancara kepada manajemen personalia dan karyawan PT. Godong Ijo Asri terdapat beberapa permasalahan di perusahaan mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja. beberapa karyawan merasa tidak termotivasi untuk bekerja maksimal, serta menghadapi kondisi yang kurang nyaman, misalnya karena gangguan nyamuk di area kerja.

Berdasar penjelasan yang ada di latar belakang masalah, penulis pun memutuskan, melakukan studi yang mengambil tema Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Godong Ijo Asri Depok.

METODE PENELITIAN

Objek yang diteliti yaitu karyawan perusahaan Godong Ijo Asri, Depok. PT Godong Ijo Menjadi lokasi pelaksanaan kajian ini, yang bertempat di Jalan Raya Cinangka, Kilometer 10, Nomor 60, Kel. Serua, Kec. Bojongsari, Depok. Pendekatan yang dilakukan yaitu pendekatan kuantitatif dan mengadopsi jenis penelitian deskriptif, serta verifikatif.

Terdapat Tiga elemen yang dilibatkan pada kajian, yaitu dua aspek variabel bebas atau variabel *independent*, serta satu aspek variabel terikat atau variabel *dependent*. Adapun variabel bebas di riset ini mencakup motivasi kerja, dikatakan (X_1), serta lingkungan kerja, dikatakan (X_2) dan Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, dikatakan (Y). Populasi yang diambil pada penelitian ini hanya berfokus kepada seluruh karyawan PT. Godong Ijo Asri sebanyak 50 orang. Sampel penelitian diambil menggunakan pendekatan *non-probabilty sampling*, dengan jenis pengambilan sampel jenuh. Sampel yang diambil yaitu seluruh karyawan pada PT. Godong Ijo Asri sebanyak 50 orang.

Sumber informasi tersaji dalam penelitian kali ini terdiri atas data dasar dan data turunan. Data dasar yang dihimpun dari kuisioner yang disebar kepada karyawan PT Godong Ijo Asri sebagai responden. Data sekunder berupa jurnal, skripsi, tesis, dan penelitian terdahulu. Penggunaan metode analisis datanya, yaitu menggunakan uji- uji statistika, dengan pengelolaan skala likert, uji validitas data, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskadisitas, merupakan metode analisis data yang dipergunakan sehingga dapat didapatkan hasil kuesioner tersebut layak dijadikan kuesioner penelitian.

Analisis data dilalui melalui beberapa proses dan tahapan, antara lain regresi linear berganda, korelasi berganda, serta pengujian koefisien determinasi. Langkah berikut bertujuan agar mampu menguji hipotesis penelitiannya, maka dari itu perlunya melakukan pengujian hipotesis nol (H_0), dan hipotesis alternatif (H_a), maka uji-F serta uji-T digunakan untuk melakukan pengecekan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan Godong Ijo Asri berfokus dengan usaha tanaman hias dan tempat wisata berbasis agrowisata yang memiliki tema hutan dan pohon di tengah kota. Rincian proporsi responden berdasarkan jenis kelamin ditampilkan sebagai berikut ini:

Tabel 3 Identitas Karyawan Berdasarkan Pembagian Gender

Gender	Banyaknya (Orang)	Tingkat (%)
Pria	30	60
Wanita	20	40
KESELURUHAN	50	100

Sumber: Data dasar dikelola, 2022

Tabel 3 terdapat penyajian identitas karyawan berdasarkan jenis gendernya terbanyak dan mayoritas yaitu laki-laki sebanyak 30 orang atau sebesar 60%. Hal ini menggambarkan bahwasanya pekerjaan di PT Godong Ijo Asri Depok merupakan pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik sehingga karyawan didominasi oleh laki-laki.

Penilaian karyawan perihal motivasi kerja termasuk kedalam kriteria sangat tinggi yang menunjukkan motivasi kerja yang ada pada diri karyawan sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi pernyataan bersemangat dalam bekerja jika diapresiasi atasan dan pernyataan karyawan merasakan kepuasan apabila dapat membereskan pekerjaan yang sulit. Artinya karyawan akan sangat termotivasi apabila mendapat pengakuan dari atasan dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit.

Penilaian karyawan perihal aspek lingkungan kerja mendapatkan perolehan rerata yang didapatkan yaitu 4,08 sehingga termasuk dalam kriteria yang baik. Ini bermakna bahwa lingkungan kerja di perusahaan baik. Nilai tertinggi pada pernyataan Saya merasa lingkungan kerja bersih akan mendukung kenyamanan dalam bekerja. Artinya kebersihan di tempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk nilai terendah pada pernyataan saya ikut menjaga kebersihan di tempat kerja yaitu sebesar 3,64. Artinya sebagian besar karyawan tidak ikut menjaga kebersihan dan hanya mengandalkan petugas kebersihan saja.

Penilaian karyawan mengenai kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan secara keseluruhan kinerja karyawan baik. Pernyataan saya dapat menguasai penggunaan alat kerja sesuai dengan sop perusahaan, mendapatkan hasil perolehan nilai paling maksimal yaitu sejumlah 4,36 yang masuk ke kriteria sangat tinggi. Artinya karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan sangat baik. Hasil dari persamaan regresi, dengan model taksiranya sebesar $Y = 0.8825 + 0.492X_1 + 0.619X_2 + e$.

Nilai konstantanya sejumlah 0.8825 bernilai positif. Artinya apabila variabel bebas ialah motivasi kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2), tetap tidak berubah alhasil kinerja karyawan bernilai positif. Koefisien regresi merepresentasikan angka yang menunjukkan besarnya hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat.

KESIMPULAN

Respon karyawan tentang motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, serta hasil kinerja karyawan adalah dengan nilai rata-rata 4,25, motivasi kerja masuk dalam penilaian sangat tinggi. pengakuan/validasi dari atasan dan pekerjaan itu sendiri adalah indikator tertinggi dan indikator terendah adalah balas jasa. Lingkungan kerja dikategorikan pada penilaian baik dengan nilai rata-ratanya yaitu 4,08. penerangan/pencahayaan adalah indikator tertinggi dan indikator terendah adalah balas jasa. Kinerja karyawan termasuk dalam kriteria, dan kategori penilaian tinggi dengan rata-rata penilaian berjumlah sebesar 4,14, inisiatif adalah indikator tertinggi dan indikator terendah adalah efisiensi. Motivasi kerja bersama lingkungan kerja memiliki peranan yang signifikan serta positif terhadap meningkatnya suatu kinerja karyawan PT Godong Ijo Asri Depok, baik secara simultan maupun parsial.

Bagi perusahaan PT. Godong Ijo Asri Depok sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan balas jasa untuk karyawan seperti pemberian bonus, pemberian upah lembur, kenaikan upah dan tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan atau beban kerja yang telah diberikan. Sebaiknya perusahaan membuat peraturan dan pelatihan tentang menjaga kebersihan pada karyawan. Sebaiknya perusahaan membuat pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menemukan ide dan hal-hal baru yang dapat membantunya dalam pekerjaan.

REFERENSI

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Arista, Roynaldi. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fastfood Indonesia." *Jurnal Mitra Manajemen* 4 (7): 1074–87. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i7.435>.
- Bukit, Benjamin, Tasma Malusa, dan Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran,*. Yogyakarta: Zahir publishing.

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Sumber Daya Manajemen Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta: Prenamedia Group.*
- Chusnah, Chusnah, dan Heni Purwanti. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sgi." *Kinerja 2* (01): 122–32. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v2i02.800>.
- Indrasari, Dr. Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.*
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.*
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Susan, Eri. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 9* (2): 952–62. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>.