

Peran Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Oleh:

Shela Febrianti (192010200019)

Dr. Kumara Adji Kusuma, S.Fil.L., CFP.

Progam Studi Manajemen

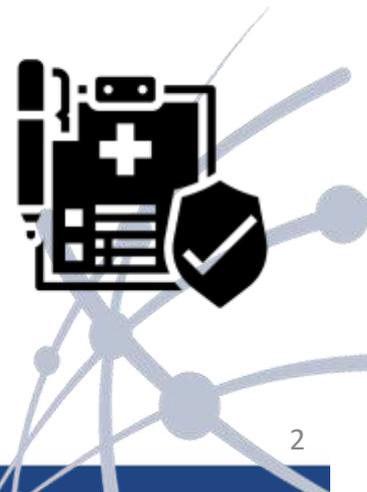
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juni, 2023

Pendahuluan

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi sudah cukup bagus, akan tetapi motivasi dari karyawan belum maksimal, dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Maka dari data absensi terlihat jelas bahwa karyawan di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama bagian produksi kurang memiliki motivasi dalam bekerja.

Hal ini dapat terjadi karena rendahnya motivasi dari dalam dan luar diri karyawan. motivasi dari dalam diri karyawan seperti keinginan untuk memenuhi tanggung jawab dan adanya ketertarikan terhadap pekerjaannya. motivasi dari luar diri karyawan seperti lingkungan kerja yang bersifat fisik dan non fisik. Rendahnya motivasi kerja dapat mengakibatkan pencapaian hasil kerja yang kurang maksimal.



Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1

Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama ?

2

Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama ?

3

Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama ?

4

Apakah lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama ?

Metode

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Harapan Sejahtera Karya Utama sebanyak 169 orang. Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah teknik non probability sampling dengan menggunakan sampling jenuh sebagai penarikan sample. Dimana seluruh anggota dalam populasi menjadi sample yang digunakan dan diambil dari seluruh karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di bagian produksi plastik sebanyak 169 orang.

Metode

Teknik Pengumpulan Data

Observasi berupa pengamatan langsung kondisi karyawan serta lingkungan yang ada di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama, penyebaran angket (kuesioner) dan studi kepustakaan.

Teknik Analisis Data

Data di uji dengan uji validitas dan uji reabilitas. Untuk menganalisis data menggunakan analisis linier berganda dengan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Adapun pengujian hipotesis yang dilakukan dengan uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan software SPSS versi 22

Indikator Variabel

(Ella dan Utami, 2022)

- Penerangan
- Keamanan
- Fasilitas kerja

Lingkungan Kerja (X1)

Komunikasi (X2)

- Pemahaman
- Kesenangan
- Hubungan terjalin baik

(Ria, 2019)

(Effendi dan Febrie, 2019)

- Kebutuhan terhadap prestasi
- Kebutuhan terhadap kekuasaan
- Kebutuhan terhadap afiliasi

Motivasi (X3)

Kinerja Karyawan (Y)

- Kualitas kerja
- Kemampuan karyawan
- Ketepatan karyawan

(Milafatul et al, 2019)

UJI VALIDITAS

Berdasarkan hasil dari uji validitas jika seluruh item pertanyaan kuesioner dari variabel independen (Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan) mempunyai r hitung $>$ r tabel, sehingga item pertanyaan dari variabel independen dan variabel dependen dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah dilakukan penelitian.

Variabel	Indikator Kuesioner	Corrected Item Total Correlation	R Tabel	Keterangan
LINGKUNGAN KERJA (X1)	X1.1	0,561	0,151	Valid
	X1.2	0,624		Valid
	X1.3	0,565		Valid
	X1.4	0,621		Valid
	X1.5	0,573		Valid
	X1.6	0,534		Valid
	X1.7	0,550		Valid
KOMUNIKASI (X2)	X2.1	0,641	0,151	Valid
	X2.2	0,580		Valid
	X2.3	0,579		Valid
	X2.4	0,576		Valid
	X2.5	0,553		Valid
	X2.6	0,574		Valid
	X2.7	0,602		Valid
MOTIVASI (X3)	X3.1	0,506	0,151	Valid
	X3.2	0,533		Valid
	X3.3	0,522		Valid
	X3.4	0,528		Valid
	X3.5	0,650		Valid
	X3.6	0,516		Valid
	X3.7	0,558		Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y1.1	0,605	0,151	Valid
	Y1.2	0,462		Valid
	Y1.3	0,585		Valid
	Y1.4	0,657		Valid
	Y1.5	0,678		Valid
	Y1.6	0,591		Valid
	Y1.7	0,574		Valid

UJI RELIABILITAS

No	Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Hitung	Standart	
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,663	0,60	Reliable
2	Komunikasi (X2)	0,682	0,60	Reliable
3	Motivasi (X3)	0,604	0,60	Reliable
4	Kinerja karyawan (Y)	0,693	0,60	Reliable

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2), Motivasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki status reliabel, di karenakan nilai dari Cronbach's Alpha > 0.60 sehingga variabel ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

UJI T (PARSIAL)

1. Berdasarkan hasil Uji T hitung diperoleh 2,937 hal ini menunjukkan jika $T_{hitung} 2,973 > T_{tabel} 1,974$ dan signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,004. Dengan itu, H_1 diterima, artinya variabel *lingkungan kerja* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil Uji T hitung diperoleh 2,259 hal ini menunjukkan jika $T_{hitung} 2,259 > T_{tabel} 1,974$ dan signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,025. Dengan itu, H_2 diterima, artinya variabel *komunikasi* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil Uji T hitung diperoleh 4,802 hal ini menunjukkan jika $T_{hitung} 4,802 > T_{tabel} 1,974$ dan signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000. Dengan itu, H_3 diterima, artinya variabel *motivasi* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,256	1,525		2,135	,034
	LINGKUNGAN KERJA	,253	,086	,242	2,937	,004
	KOMUNIKASI	,181	,080	,181	2,259	,025
	MOTIVASI	,462	,096	,439	4,802	,000

UJI F (SIMULTAN)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	482,300	3	160,767	101,564	,000 ^b
	Residual	261,179	165	1,583		
	Total	743,479	168			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA

Diketahui nilai F hitung untuk variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi sebesar 101,564 lebih besar dari nilai F tabel 3,05 dan nilai signifikan < 0,05 maka H₄ diterima. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinan

Nilai koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0,649, yang artinya variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh sebesar 64,9% sedangkan sisanya 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Model Summary ^{bz}					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,805 ^a	,649	,642	1,258	1,848
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

PEMBAHASAN

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dari Uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejatera Karya Utama.

Hal ini sesuai pada jawaban kuesioner yang paling banyak memberikan tanggapan positif terhadap indikator penerangan. Maka dapat dibuktikan dengan menyediakan penerangan yang memadai di ruangan kerja dapat memudahkan karyawan untuk bekerja secara maksimal. Selain itu, penerangan dalam lingkungan kerja menjadi faktor penting untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja atau kesalahan dalam bekerja.

Pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dari Uji t menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejatera Karya Utama.

Hal ini sesuai pada jawaban kuesioner yang paling banyak memberikan tanggapan positif terhadap indikator hubungan terjalin baik. Maka dapat dibuktikan dengan melakukan briefing atau arahan terkait pembagian tugas kepada karyawan produksi yang dilakukan setiap pagi, mengevaluasi pekerjaan karyawan setiap dua minggu sekali sebagai bentuk pengoptimalan kinerja, dan mengadakan diskusi bersama yang terkait dengan kebijakan-kebijakan perusahaan setiap minggu. Dengan adanya upaya yang dilakukan oleh PT. Harapan Sejatera Karya Utama dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan saat bekerja serta hubungan antar karyawan dapat terjalin baik karena jika hubungan terjalin baik kerjasama tim akan terjaga dan tidak adanya salah paham atau *misscommunication* dalam melakukan pekerjaan.

PEMBAHASAN

Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dari Uji t menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Hal ini sesuai dengan jawaban kuesioner yang paling banyak memberikan tanggapan positif pada indikator kebutuhan terhadap prestasi. Maka dapat dibuktikan dengan adanya promosi jabatan dan insentif atau bonus bagi karyawan yang telah berprestasi yang dilakukan setiap tahun. Selain itu, pemberian reward bagi karyawan yang mampu mencapai target dari perusahaan. Sehingga upaya untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan senantiasa perlu dijaga agar karyawan merasa diperhatikan serta mempunyai semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Apabila karyawan memiliki rasa motivasi yang tinggi maka karyawan merasa senang ketika bekerja serta dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai target yang telah ditentukan.

Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dari Uji f menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Hal ini dapat ditunjukkan jika lingkungan kerja yang nyaman berupa penerangan memadai dapat membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Begitu pula, komunikasi apabila hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik maka dapat meminimalisir terjadinya misscommunication dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu, motivasi yang berasal dari dalam diri yaitu kebutuhan akan prestasi seperti pemberian penghargaan dari perusahaan karena telah mencapai target dapat membuat karyawan lebih giat ketika bekerja.

