

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kapuas

Yuni Ra Chandraningrum¹, M. Nordin Ideram², Setio Utomo²

1. Mahasiswa Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin
2. Dosen Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin
Jl. Brigjen H. Hasan Basry Banjarmasin 70123
Telp. / Fax (0511) 3304595, 3304968

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of partial and simultaneous work environment and motivation on employee performance taps Kapuas. In addition to the basic tasks as channeling water, PDAM Kabupaten Kapuas required to pay more attention to aspects of its human resources to create professional employees, strong, agile, intelligent and forward-looking. One of the factors that can affect the performance of the employee is to create a good working environment and motivation.

The research was conducted on PDAM Kapuas. This study uses a quantitative approach. The type of research is research explanation (explanatory research). Population and sample in this study were employees of PDAM Kabupaten Kapuas many as 75 people. Technical data collection with documentation, questionnaires, interviews, observation. Variables examined with Likert scale. Questionnaires first tested the validity and reliability test. Data processing software SPSS version 21.0 was analyzed with descriptive statistical analysis and hypothesis testing with multiple linear regression.

The conclusion of this study is no partial effect the working environment of 21.6% and 71.4% motivation on employee performance PDAM Kabupaten Kapuas. Simultaneously influence the work environment and motivation on employee performance PDAM Kabupaten Kapuas 47.5%. The variable most dominant influence on employee performance is variable motivation.

Keywords: Work Environment, Motivation, Employee Performance

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur pendukung utama bagi keberhasilan organisasi, lancar atau tidaknya suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatannya sangat tergantung pada perilaku kerja dari individu yang ada didalamnya. Melihat besarnya peran sumber daya manusia atau karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi maka hadirnya karyawan yang memiliki kecakapan, ketrampilan serta motivasi dalam diri karyawan sangat penting diperlukan untuk kemajuan organisasi. Apabila sumber daya manusia diperhatikan secara tidak langsung kinerja karyawan akan terjadi peningkatan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan pemberian motivasi karyawan yang tepat dari atasan. Untuk itu dibutuhkan kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan serta dengan teman sekerjanya guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2006) dan Ahyari (1986) yang dikutip Anak Agung

Ngurah Bagus Dhermawan (2012:174) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai. Lingkungan Kerja dapat dilihat dari suasana tempat, kondisi lingkungan tempat kerja, perlengkapan dan fasilitas. Dampak positif dari pemberian lingkungan kerja yang baik peningkatan kinerja pegawai yang nantinya akan memberikan hasil atau apresiasi yang memuaskan.

Seperti halnya dengan lingkungan kerja, motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Malthis dan Jochson (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Motivasi

bermanfaat bagi organisasi karena motivasi berfungsi sebagai penggerak, pengarah dan pendorong terjadinya perubahan. Faktor penunjang motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu diantaranya faktor pemuas dan faktor pemeliharaan. Sehingga diharapkan dengan pemberian lingkungan kerja yang baik dan motivasi yang tepat dalam arti sehat, tenang, tentram akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih berprestasi dan bergairah yang nantinya akan menguntungkan bagi perusahaan sehingga dapat menjalankan rencananya dengan lebih baik

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi sangat penting artinya bagi karyawan atau para pimpinan karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi yang tinggi, tugas akan dikerjakan dengan semangat dan bergairah sehingga akan tercapai suatu hasil yang optimal (kinerja tinggi) yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efektif dan efisien. Lingkungan kerja dan motivasi berkaitan dengan kinerja dimana kinerja hanya dapat ditingkatkan dengan didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman dan yang paling utama dengan motivasi yang tinggi, kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya.

Seperti halnya dengan pendirian PDAM Kabupaten Kapuas, dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan sarana air bersih, PDAM Kabupaten Kapuas dalam menjalankan semua kegiatan pelayanan harus berdasar pada perencanaan, pengorganisasian dan implementasi strategi. Untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien suatu organisasi harus memperlakukan individu secara manusiawi dengan memberikan pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan akan makan, tempat tinggal (menyediakan sarana yang dibutuhkan), memberi jaminan perlindungan, keamanan dan menghindari tekanan yang berat ditempat kerja, memberi kesempatan berinteraksi dan mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan, memberi penghargaan serta kesempatan untuk mengembangkan potensi dirinya.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kapuas merupakan salah satu BUMD yang ada di Kabupaten Kapuas yang bergerak dalam bidang penyaluran air bersih untuk masyarakat Kabupaten Kapuas. Selain tugas pokok sebagai penyalur air bersih,

PDAM Kabupaten Kapuas dituntut untuk lebih memperhatikan aspek SDM yang dimilikinya untuk menciptakan karyawan yang profesional, tangguh, cekatan, cerdas dan berpandangan ke depan. Karyawan sebagai sumber daya yang paling berharga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan PDAM Kapuas akan tetapi pihak perusahaan belum serius memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan yakni melalui lingkungan kerja yang memadai dan pemberian motivasi yang tepat yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kapuas”

2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh signifikan secara parsial Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kapuas
2. Untuk menguji pengaruh signifikan secara simultan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kapuas

3. Tinjauan Teori

Lingkungan perusahaan

Menurut Swastha dan Sukotjo (2004:26) dapat diartikan sebagai kesekuruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi organisasi maupun kegiatannya. Faktor-faktor ekstern adalah faktor-faktor yang mempengaruhi di luar kegiatan perusahaan meliputi : aspek ekonomi, politik, keadaan alam dan sebagainya. Faktor-faktor intern adalah faktor-faktor yang mempengaruhi dalam kinerja perusahaan meliputi : tenaga kerja, peralatan dan mesin, system informasi dan administrasi sebagai acuan pengambilan keputusan dan lain-lain. Sehingga keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya sangat dipengaruhi oleh lingkungannya.

Lingkungan Kerja

Pengertian tentang lingkungan kerja diungkapkan oleh Budiyo (2004:51) bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan

secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu. Menurut Sarwoto (1997:144), faktor lingkungan di mana dalam suatu kerja dilaksanakan dapat meliputi segi-segi:

- 1) Suasana kerja ($X_{1.1}$)
- 2) Kondisi lingkungan tempat kerja ($X_{1.2}$)
- 3) Perlengkapan dan fasilitas ($X_{1.3}$)

Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu (Armstrong, 2003:24). Pendekatan tentang teori dan model motivasi yaitu :

- a. Teori Motivasi A. Hierarki Maslow.

Menurut Maslow (1997:454) teori motivasi berdasarkan kebutuhan secara individu yaitu :kebutuhan psikologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan rasa ikut memiliki dan cinta (sosial), kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan untuk mengaktualkan diri sendiri

- b. Teori Motivasi Douglas Mc. Gregor.

Memotivasi karyawan di dalam suatu perusahaan diasumsikan dengan serangkaian hakekat manusia yang dinamakan teori X dan teori Y (Toha, 1996 :235-237).

- c. Teori Motivasi Frederick Herzberg.

Teori F. Herzberg dalam Gibson (1996:95) ada dua faktor yaitu :

- 1) Faktor-faktor pemuas ($X_{2.1}$)
- 2) Faktor-faktor pemeliharaan ($X_{2.2}$)

- d. Teori Motivasi Mc. Clelland.

Teori Clelland dalam Toha (1996:230) menggambarkan bahwa seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi lebih baik dari prestasi orang lain. Adapun kebutuhan itu yaitu kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi / hubungan.

Kinerja

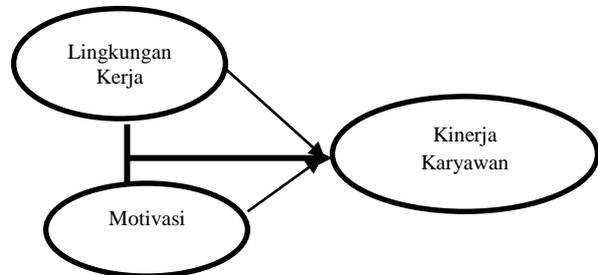
Menurut Wibowo (2007:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strstegis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:78) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang berhubungan seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kualitaskerja ($Y_{1.1}$)
2. Kuantitaskerja ($Y_{1.2}$)
3. Jangka waktu output ($Y_{1.3}$)

4. Sikap kooperatif ($Y_{1.4}$)
5. Kehadiran ditempat kerja ($Y_{1.5}$)

4. Model Penelitian

Adapun model penelitian pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :



Keterangan :

- Secara Parsial
- Secara Simultan

Berdasarkan perumusan masalah dan model penelitian yang ada, maka model hipotesis yang ada di dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Kapuas

H₂: Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Kapuas

H₃: Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Kapuas

5. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivise, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya digunakan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam rencana penelitian ini yaitu menguji pengaruh variabel yang satu terhadap variabel yang lainnya, maka penelitian ini termasuk ke

dalam jenis penelitian penjelasan (explanatory research). Menurut tingkat penjelasannya yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan objek yang diteliti melalui data yang terkumpul dapat digolongkan dalam penelitian eksplanatif kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara 2 variabel atau lebih, jadi ada variabel independen / variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen / variabel yang dipengaruhi (Agung, 2012:18). Maksudnya penelitian ini akan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Kabupaten Kapuas.

Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten

Kapuas, berlokasi di Jalan Mahakam No. 55 Kuala Kapuas

Penulis mengambil populasi penelitian pada seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kapuas sebanyak 75 orang.

6. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian pengaruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan computer dan perangkat lunak (software) program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 21,0 for windows.

Analisis Regresi Linier Berganda (Uji Pengaruh Parsial)

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Kriteria
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14,578	7,593		1,920	,059	
	Lingkungan Kerja	,560	,146	,216	3,381	,027	Signifikan
	Motivasi	,987	,130	,714	7,620	,000	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah, 2014

Dari tabel diatas dapat dijelaskan :

Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) adalah 3,381 dan Motivasi (X_2) adalah 7,620 . Nilai t_{tabel} dengan $n-2 = (75-2=73)$, $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai = 1.993. Sehingga hasil perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} untuk variabel Lingkungan Kerja = 3,381 > 1.993, karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak.

Berdasarkan ini, maka berarti terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, atau hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternative diterima. Sedangkan untuk variabel Motivasi juga membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapat Motivasi = 7.620 > 1.993, dengan hal ini berarti ada signifikan terhadap Kinerja Karyawan hipotesis diterima

Analisis Regresi Linier Berganda (Uji Pengaruh Simultan)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,699 ^a	,489	,475	6,857

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2014

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3238,111	2	1619,055	34,438	,000 ^a
	Residual	3385,009	72	47,014		
	Total	6623,120	74			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah, 2014

Dari tabel diatas dapat dijelaskan :

Untuk pengujian pengaruh secara simultan digunakan uji F dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Didapat F_{hitung} yaitu : 34,438 dan nilai F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $n-2 = (75-2=73)$ diperoleh nilai = 3,97. Dengan hasil ini menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Ini membuktikan hipotesis ketiga bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PDAM Kabupaten Kapuas diterima. Apabila pengambilan keputusan dilihat dari hasil output SPSS, pada kolom sig nilai 0,000 menunjukkan angka signifikan dibawah 0,05 maka berdasarkan hasil ini model regresi bisa dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan (Y) PDAM Kabupaten Kapuas secara bersama-sama (simultan)

7. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian terdapat beberapa keterbatasan yang perlu menjadi perhatian, antara lain,

1. Penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan sehingga memungkinkan masih banyak variabel yang sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan misalnya: sikap karyawan, kemampuan karyawan, pengalaman kerja, hubungan kerja, dan lain-lain
2. Karena situasi dan kondisi penelitian tidak dapat memberikan penjelasan secara maksimal sebagaimana yang diharapkan responden

8. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Kapuas
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Kapuas
3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Lingkungan Kerja Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Kapuas
4. Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Kapuas.

Daftar Pustaka

- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gede Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan* Vol. 6, 173 No. 2 Agustus 2012
- Armstrong, M and Muslish, H. (2003). *Reward Manajemen*. Terjemahan Ramelan. Cetakan kedua. Jakarta: Buana Ilmu Populer
- Budiyono, H dan Amirullah. (2004). *Pengantar Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Maslow, A, H. (1997). *Organisasi Teori dan Tingkah Laku*. Dikutip oleh Herbert G, Hicks dan G, Ray Gulled. diterjemahkan oleh G, Kertasaputra dan Ir, A,G Kertasaputra. Jakarta: Bina Aksara.
- Mathis, R,L dan Jockson, J,H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,

- Terjemahan Diana Angelica. Jakarta : PT. Salemba Empat .
- Sarwoto, Bambang. (1997). Kasus-kasus Sumber Daya Manusia. Jakarta : Badan Penerbitan IPWI.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Bisnis. Cetakan kelima belas. Bandung : CV Alfabeta.
- Swastha, DH, Sukotjo W, Ibnu. (2004). Pengantar Bisnis Modern. Edisi ketiga. Yogyakarta: Liberty
- Toha, Miftah. (1996). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Cetakan ketujuh. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo.(2007). Manajemen Kinerja. Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada